Propriedade
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Centro de Informação e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

Convenções colectivas de trabalho:

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

…

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

…

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

…

II — Direcção:

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

…

II — Direcção:

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

II — Eleições:

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

II — Eleição de representantes:

***Nota.* — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados**

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

Execução gráfica: Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — *Depósito legal n.º 8820/85*.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão dos CCT entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra.

Os contratos colectivos de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam as actividades integradas no âmbito das indústrias da fileira da madeira (corte, abate e serração de madeiras — CAE, Rev. 3, 16101 e 16102, painéis de madeira — CAE, Rev. 3, 16211, 16212 e 16213, carpintaria e outros produtos de madeira — CAE, Rev. 3, 16220, 16230, 16240, 16291, 33190, 32995 e 43320, mobiliário — CAE, *Rev. 3*, 31010, 31020, 31030, 31091, 31092, 31093, 31094 e 95240, e importação e exportação de madeiras — CAE, Rev. 3, 46130 e 46731), com exclusão das indústrias de tanoaria, de formas e saltos de madeira para calçado e de vassouraria, pincelaria e escovaria, e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas.

As convenções são revisões globais dos contratos colectivos de trabalho anteriores. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções colectivas publicadas em 2007.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são 38 092, dos quais 16 246 (42,6 %) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 1047 (2,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8,4 %. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, consoante o subsector em que se aplicam, o abono para falhas, em 2,9 %

e 3 %, o subsídio de almoço, em 5,4 % e o pagamento de refeições a motoristas e ajudantes entre 2,9 % e 4,5 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As tabelas salariais das convenções contêm retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para os anos de 2008 e de 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações previstas nas cláusulas 46.ª e 46.ªA relativas ao pagamento de refeições a motoristas e ajudantes, são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 14, de 15 de Abril de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outras e entre as mesmas associações de empregadores e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor em 2008 e 2009, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das cláusulas 46.ª e 46.ª-A, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 26 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria de extensão das alterações do CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SNDCES/UGT).

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SNDCES/UGT) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 46, de 15 de Dezembro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem à actividade corticeira.

Os outorgantes da convenção requereram a extensão da mesma a todas as empresas do sector de actividade abrangido e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abran-

gido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2006 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2007. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 756, dos quais 80 (10,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 50 (6,6 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5 %. É nas empresas do escalão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades em 7,4 %, o subsídio de refeição em 2 % e o abono para falhas em 6,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tem-se em consideração a existência de outra convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e diversas associações sindicais, cujas extensões têm sido limitadas às empresas nela filiadas, enquanto nas empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector se aplicou o CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SNDCES/UGT), dada a sua maior representatividade e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade. Como o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 confirma, no essencial, o número de trabalhadores a tempo completo abrangidos por cada uma das convenções, mantém-se na presente extensão o critério que orientou as extensões anteriores.

As retribuições dos grupos IX a XIV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

A presente extensão só abrange o território do continente. A actividade regulada não existe nas regiões autónomas e, em qualquer caso, a extensão no território das regiões competiria aos respectivos governos regionais.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 17, de 8 de Maio de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (SNDCES/UGT), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 46, de 15 de Dezembro de 2008, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea *a*) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça.

3 — As retribuições dos grupos IX a XIV da tabela salarial apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Maio de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 25 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria de extensão do CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos).

O contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindica-

tos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de15 de Agosto de 2008, abrange as relações de trabalho na actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço.

A convenção é uma revisão global do contrato colectivo anterior e actualiza a tabela salarial. Não foi possível elaborar o estudo de avaliação do impacte da extensão por o apuramento dos quadros de pessoal de 2006 incluir as convenções para a indústria farmacêutica.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 5,2 %, as diuturnidades, em 100 % para um período de quatro anos, e o subsídio de refeição, em 5,9 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos XI e XII da tabela salarial em vigor são inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2009. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Na área da convenção existem outras convenções, celebradas entre a NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector de actividade, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na NORQUIFAR que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura retroactividades idênticas às da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas no n.º 6 da cláusula 28.ª, «Deslocações em serviço», e no n.º 1 da cláusula 29.ª, «Viagem em serviço», não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

3 — As retribuições da tabela salarial em vigor inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2009 apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos, no âmbito da presente extensão, às datas previstas na convenção, ou seja, 1 de Outubro de 2007 e 16 de Agosto de 2008; as cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.ª e do n.º 1 da cláusula 29.ª, produzem efeitos desde 1 de Março de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 25 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

Portaria de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Os contratos colectivos de trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.os 48, de 29 de Dezembro de 2008, e 2, de 15 de Janeiro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções colectivas aos empregadores e trabalhadores do mesmo sector de actividade não filiados nas associações outorgantes.

Ambas as convenções são revisões globais dos contratos colectivos de trabalho anteriores. Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais já que os contratos colectivos procederam à alteração do número de níveis de retribuição. Contudo, foi possível determinar, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2006, que os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão do residual, que inclui o ignorado, são 1445.

A retribuição do nível XX da tabela salarial de ambas as convenções é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

As convenções actualizam, ainda, o abono para falhas e as diuturnidades, em 1,5 %, o subsídio de refeição em 2,3 %, as prestações devidas em caso de deslocação, em percentagens que variam entre 4 % e 9,1 %, e o subsídio de deslocação, em percentagens que variam entre 3,6 % e 3,4 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão. Atendendo a que ambas as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre os empregadores do sector de actividade abrangido, a extensão assegura, para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocações previstas na cláusula 106.ª das convenções não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empregadores do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.os 48, de 29 de Dezembro de 2008, e 2, de 15 de Janeiro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre clubes e sociedades desportivas que prossigam as actividades reguladas pelas convenções não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível XX das tabelas salariais das convenções apenas é objecto de extensão em situ-

ações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições das convenções contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção dos previstos na cláusula 106.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 25 de Junho de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, doravante também designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas da indústria de betão pronto filiadas na APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade da indústria de betão pronto prosseguida pelas empresas filiadas na APEB.

3 — O presente CCT abrange 21 empregadores e potencialmente 1300 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e caducidade

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de três anos, sem prejuízo da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses, em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 — Não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção cessa os seus efeitos, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção colectiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos já produzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho relativamente a:

Local de trabalho;
Horário de trabalho;
Férias;
Segurança social;
Retribuição do trabalho;
Categoria profissional.

Cláusula 3.ª

Negociação para celebração ou revisão do CCT

1 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 45 dias após a data da sua recepção.

2 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

3 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

4 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Recrutamento

Cláusula 4.ª

Recrutamento interno

1 — Sem prejuízo da liberdade de o empregador efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

2 — Para satisfação do estipulado no número anterior o empregador poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de dois a quatro meses, durante o qual, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior mas, logo que seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

4 — O empregador compromete-se a anunciar, por ordem de serviço ou por outro meio idóneo, a intenção de proceder ao preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de selecção aos trabalhadores eventualmente interessados.

Cláusula 5.ª

Recrutamento externo

1 — O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida a respectiva fundamentação.

2 — O empregador não pode exigir ao candidato a emprego que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

3 — No processo de recrutamento o empregador pode beneficiar, temporariamente, candidaturas oriundas de grupos sociais desfavorecidos, em função do sexo, deficiência ou doença crónica, capacidade de trabalho reduzida, nacionalidade ou origem étnica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher, mas sempre com o objectivo de corrigir situações de desigualdade, sem prejuízo do disposto no capítulo III.

4 — O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o candidato está ou não apto para desempenhar a actividade profissional, salvo quando o trabalhador no seu interesse ou de terceiros autorize, por escrito, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos a que não está obrigado.

SECÇÃO II

Condições de admissão

Cláusula 6.ª

Condições mínimas de admissão

1 — São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves, que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos da legislação específica.

3 — Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respectiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4 — O empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho as admissões efectuadas nos termos dos n.os 2 e 3.

5 — No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente, a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

Cláusula 7.ª

Condições específicas de admissão

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2 — São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3 — Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta, com a respectiva definição de funções, dos anexos deste CCT — «Mapa com as categorias profissionais e indicação das que se extinguem», «Mapa de categorias profissionais com o respectivo enquadramento profissional e salarial e equivalências» e «Definição de funções».

4 — Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5 — A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6 — Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 8.ª

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

4 — O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia directa;
c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direcção.

5 — Nos contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias, e nos contratos com prazo inferior a seis meses o período experimental é de 15 dias.

6 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

7 — Contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efectivamente prestado, incluindo-se neste as acções de formação, ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

8 — Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

9 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

SECÇÃO III

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 9.ª

Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — O empregador deve ministrar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3 — O empregador deve permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior, e o tempo indispensável para o tratamento administrativo com vista à sua obtenção.

4 — Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5 — O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6 — O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 10.ª

Crédito de tempo e condições de aplicação

1 — O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a 35 horas.

2 — No caso do empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação

profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 11.ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses, com vista à obtenção de qualificações profissionais ou do seu reconhecimento, têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para a deslocação, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

2 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

3 — A utilização da faculdade referida no n.º 1 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais do que 10 % dos trabalhadores, sem prejuízo das acções de formação cuja qualificação seja indispensável ao exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

Cláusula 12.ª

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — O presente regime é regulado pela legislação em vigor sobre esta matéria.

3 — O disposto nos números anteriores também se aplica aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses.

SECÇÃO IV

Carreira profissional

Cláusula 13.ª

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta, com a respectiva definição de funções, dos anexos deste CCT.

2 — Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

Cláusula 14.ª

Critérios para a progressão profissional

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador a categoria ou escalão ou grau (ou nível) superiores da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de retribuição mais elevado. A promoção designa-se por automática quando não resulte da aplicação de critérios de avaliação, exame e escolha.

2 — Para efeitos de promoção são considerados designadamente os critérios que se seguem, de acordo com as disposições especiais previstas no anexo I: *a*) competência profissional; *b*) maiores habilitações profissionais e académicas, e *c*) experiência profissional.

3 — A qualificação profissional e a promoção dependem do enquadramento profissional e da planificação profissional estabelecidas nos respectivos anexos.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 15.ª

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar ao pessoal o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Enviar aos sindicatos no mês seguinte àquele a que respeitam o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 16.ª

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *d*) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 17.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.ª

Noção de local de trabalho

1 — O trabalhador deve realizar a sua prestação de trabalho no local de trabalho contratualmente definido, encontrando-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho quando o interesse da empresa o exija, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
3 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
4 — No caso previsto no n.º 3, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista na lei.
5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

Cláusula 19.ª

Horários de trabalho — Tipos

1 — Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.
2 — Nas empresas poderão ser instituídos e praticados quaisquer dos seguintes tipos de horário de trabalho:

a) Horários fixos — aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e de termo do trabalho diário e os intervalos de descanso;
b) Horários móveis — aqueles em que, respeitados os limites de trabalho diário, dos descansos intercalares e repouso diário, as horas do início e do termo do trabalho e a duração dos intervalos de descanso são estabelecidos diariamente;
c) Horários flexíveis — aqueles em que, respeitados os limites dos descansos intercalares e do repouso diário, gerido por cada trabalhador, de modo a atingir, ao fim do dia, da semana ou do mês — conforme for estabelecido — o período normal de trabalho correspondente.

3 — Poderão ainda ser praticados horários de trabalho por turnos, considerando-se, como tais, quaisquer modos de organização do trabalho por equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho semanal

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior:

a) Horário geral — 40 horas;
b) Administrativos e serviços — 37 horas e 30 minutos.

Ficam salvaguardados os horários de menor duração praticados nas empresas.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora — ou não inferior a meia hora no caso de horário por turnos — nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo dos números seguintes.

3 — O empregador pode estabelecer a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo diário de descanso ser reduzido até meia hora.

4 — Compete à Inspecção-Geral do Trabalho, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução dos intervalos de descanso, quando tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades.

Cláusula 21.ª

Horário móvel

Os trabalhadores a abranger pelo regime de horário móvel devem ser notificados com a antecedência de uma semana, sobre o horário a praticar, observando-se as seguintes disposições:

a) O intervalo para refeições, garantido na cláusula anterior, será estabelecido, de acordo com as necessidades do serviço, entre as 11 horas e as 14 horas e 30 minutos;
b) Os limites do tempo de trabalho diário situam-se entre as 7 horas e as 19 horas e trinta minutos;
c) Na prestação de trabalho semanal, o sábado poderá ser considerado dia útil até ao máximo de 11 dias por ano, considerando-se, neste caso, a segunda-feira como dia alternativo de descanso complementar. A prestação efectiva de trabalho num sábado, ao abrigo do regime previsto nesta alínea, dá direito ao pagamento ao trabalhador de uma compensação equivalente a 2,5 % da respectiva retribuição de base.

Quando a segunda-feira coincidir com dia de feriado, considerar-se-á o dia útil imediato para efeitos do disposto nesta alínea;
d) Desde que os trabalhadores iniciem o seu serviço até às 7 horas (inclusive) têm direito ao pequeno-almoço.

Cláusula 22.ª

Horário flexível

A criação de horários flexíveis para trabalhadores administrativos e de serviços deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado;
b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 7 horas e 30 minutos e as 20 horas.

Cláusula 23.ª

Horário por turnos

1 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores de turnos será em média anual de 40 horas.

2 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de 30 minutos para refeição, o qual nos regimes de três turnos será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso semanal obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

Cláusula 24.ª

Regime de adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 — O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder 48 horas em média num período de quatro meses.

3 — A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a períodos de doze meses.

Cláusula 25.ª

Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Atendendo à actividade prosseguida pelas empresas abrangidas pelo presente CCT, para além das situações elencadas por lei pode, por acordo escrito com o empregador, ser isento de horário de trabalho o trabalhador cuja actividade profissional, para ser melhor desenvolvida, justifica a não sujeição a horário de trabalho.

2 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, períodos de descanso diário e aos feriados previstos nesta convenção.

3 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

Cláusula 26.ª

Noção e condições da prestação do trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 27.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de 200 horas por ano.

2 — O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o do trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 28.ª

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Vínculos contratuais

Cláusula 29.ª

Contrato de trabalho a termo

A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nos termos da lei.

Cláusula 30.ª

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — Mediante acordo escrito, a empresa pode, nos casos previstos na lei, celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo societário a que pertence.

2 — O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

3 — A cedência ocasional pode ser feita a termo certo ou incerto.

4 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.

5 — Cessado o período de cedência e em caso de cessação da actividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente.

Cláusula 31.ª

Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administrador ou equivalente, de direcção dependentes da administração, funções de secretariado pessoal, bem como funções de especial complexidade técnica, designadamente a coordenação temporária de quadros médios ou superiores e ainda funções cuja natureza suponha uma relação de confiança.

2 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a actividade correspondente à categoria, constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 32.ª

Retribuição e outras prestações pecuniárias

As retribuições de base mínima mensais e outras prestações pecuniárias dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT constam dos V e VI.

Cláusula 33.ª

Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM — retribuição mensal base;
HS — horário semanal.

Cláusula 34.ª

Retribuição inerente a diversas categorias ou graus e substituições temporárias

Quando algum trabalhador exerça, com predominância e carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias ou graus, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 35.ª

Transportes e abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

Cláusula 36.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado no ano de admissão ou no ano de cessação do respectivo contrato de trabalho.

3 — O valor do subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte, é proporcional ao tempo do serviço prestado no ano civil e em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

4 — Os trabalhadores que aufiram retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente calculado sobre a sua retribuição de base certa fixa acrescido do valor médio mensal da retribuição variável mensal auferida ou que tinham direito a auferir nos últimos doze meses.

Cláusula 37.ª

Tempo de cumprimento

1 — As retribuições serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondem e dentro do período normal de trabalho.

2 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas até ao último dia útil de cada mês seguinte àquele em que foram efectuadas.

Cláusula 38.ª

Transferência do local ou base de trabalho e transferência entre empresas associadas

1 — Em caso de transferência do local ou base de trabalho o empregador deve custear as despesas resultantes da mudança da residência.

2 — De igual forma o empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 39.ª

Descanso semanal, feriados e dispensa

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados os seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
Domingo de Páscoa;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações e ainda a terça-feira de Carnaval.

4 — Os trabalhadores que tenham trabalhado num dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios.

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitado pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não se considera trabalho suplementar.

7 — No dia 24 de Dezembro os trabalhadores estão dispensados do dever de assiduidade sem perda de retribuição.

Cláusula 40.ª

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 41.ª

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos seguintes.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 42.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, com excepção do disposto no n.º 5.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão de contrato por facto respeitante ao trabalhador no que respeita à licença sem vencimento.
5 — Os trabalhadores efectivos, em regime de turnos, têm direito a um período de férias anual de 23 dias úteis.

Cláusula 43.ª

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
2 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 44.ª

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.
3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.
4 — Podem, ainda, empregador e trabalhador acordar que os períodos de descanso compensatório e ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário sejam gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 45.ª

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.
2 — Na falta de acordo a marcação do período de férias só pode ser entre 1 de Maio e 31 de Outubro, cabendo ao empregador a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical, ou dos delegados sindicais, pela ordem de precedência indicada no caso de não existir a primeira estrutura de representação colectiva.
3 — A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
4 — No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, incluindo cursos de formação profissional, o empregador só pode marcar o período de férias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.
5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, caso não haja prejuízo para o serviço a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.
6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 46.ª

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.
4 — Os trabalhadores receberão, além do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior à média da retribuição variável mensal auferida nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 47.ª

Noção de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.
4 — Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, trinta minutos por mês, sendo repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

Cláusula 48.ª

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e nesta convenção;
f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e desta convenção;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 49.ª

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente no caso de faltas motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
b) Dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos e cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 50.ª

Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 51.ª

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico, a requerimento do empregador à segurança social.

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As previstas na alínea *j*) da cláusula 48.ª, quando superiores a 30 dias por ano;
d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) da cláusula 48.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
4 — No caso previsto na alínea *h*) da cláusula 48.ª as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 53.ª

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.
2 — O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 10 dias.
3 — Durante o período de licença sem retribuição, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando, porém, o trabalhador o direito ao lugar.
4 — O período de tempo da licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

Cláusula 54.ª

Suspensão do contrato por impedimento prolongado

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, e que se prolongue por mais de um mês, designadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 55.ª

Princípio geral

O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é o estabelecido na lei.

CAPÍTULO IX

Condições particulares do trabalho

Cláusula 56.ª

Protecção da maternidade e da paternidade

O Regime da Maternidade e da Paternidade é o previsto no Código do Trabalho publicado em anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como pela respectiva regulamentação aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Cláusula 57.ª

Trabalho de menores

1 — A empresa e os trabalhadores em geral devem cumprir em relação aos menores de 18 anos as disposições consignadas na legislação em vigor.

2 — O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

3 — O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que a sujeição a esses horários pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

4 — Não é permitida a prestação de trabalho nocturno por menores.

Clausula 58.ª

Medicina do trabalho e vigilância da saúde

1 — O empregador assegurará serviços internos ou externos de medicina no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, os quais devem estar dotados de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos previstos na lei.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

5 — Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha modelo aprovada, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

6 — Os exames médicos realizados no âmbito da medicina do trabalho, como actos médicos que são, deverão respeitar rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-doente.

Cláusula 59.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

De acordo com o disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação, em dinheiro ou em espécie, dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 60.ª

Prevenção do álcool e drogas

1 — Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações da empresa, nem o seu consumo, dentro ou fora, das referidas instalações.

2 — A empresa deve estabelecer normas de prevenção e controlo do consumo do álcool e drogas em meio laboral.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 61.ª

Regime de seguros

1 — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por um seguro de acidentes de trabalho.

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à sua incapacidade for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — Os trabalhadores que se desloquem ao abrigo do disposto nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 da cláusula 7.ª do Regime de Deslocações, previsto no anexo VI, e ao abrigo da alínea *b*) para além de um raio de 50 km, terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de € 55 850, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

4 — As empresas garantirão ainda a aplicação de um seguro de saúde aos trabalhadores ao seu serviço, com cobertura para internamento hospitalar, parto, assistência ambulatória sem estomatologia, e exames auxiliares de diagnóstico.

Cláusula 62.ª

Complemento da pensão de reforma

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da segurança social e uma percentagem na sua última remuneração de base, acrescida das diuturnidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95-(45-N)$$

em que N é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

2 — O referido complemento nunca poderá exceder 8 % do montante ilíquido da retribuição de base mensal do trabalhador superior ao dobro do salário mínimo nacional, acrescida das diuturnidades a que tenha direito, que aufira à data da reforma.

3 — Em alternativa ao previsto nos números anteriores, as empresas poderão optar pela criação de um fundo de pensões de contribuição definida (FPCD), em que a prestação mínima da responsabilidade da empresa nunca poderá ser inferior a 3 % do valor que resultar da retribuição base, acrescida de diuturnidades (14 × ano).

4 — No caso da empresa optar pelo regime previsto no número anterior deve considerar-se integralmente revogado o regime previsto nos n.os 1 e 2 desta cláusula, pelo que nenhum dos efeitos deste releva para os trabalhadores abrangidos pelo novo regime.

5 — A responsabilidade pela aplicação do regime previsto no n.º 3 desta cláusula iniciar-se-á no 1.º dia do mês seguinte ao da entrada em vigor do presente CCT e beneficiarão do FPCD os trabalhadores que já ao serviço da empresa ou admitidos a partir dessa data detenham ou venham a deter com a empresa um vínculo laboral igual ou superior a cinco anos ou os que, detendo um vínculo laboral com duração inferior, atinjam a idade legal de reforma por velhice ao serviço desta.

CAPÍTULO XI

Disciplina no trabalho

Cláusula 63.ª

Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

3 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto na presente convenção e no Código do Trabalho e compete ao empregador, directamente, ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

CAPÍTULO XII

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 64.ª

Princípio geral

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

2 — Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 65.ª

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, o empregador obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

4 — Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

5 — O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical solicitadas pelas direcções sindicais que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 66.ª

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais e dirigentes sindicais que beneficiam do crédito de horas.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 67.ª

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por dois membros, em representação

de cada uma delas, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 — A substituição dos representantes das partes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à comissão.

3 — A comissão paritária realizará a sua primeira reunião no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor da presente convenção, começando por proceder à regulamentação do seu funcionamento.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 68.ª

Sucessão de regulamentação

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o qual se considera globalmente mais favorável.

Cláusula 69.ª

Condições de trabalho não convencionadas

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 70.ª

Produção de efeitos

As cláusulas com expressão pecuniária, assim como a tabela de remunerações mínimas, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 71.ª

Aplicação do CCT a trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes

1 — Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, que pretendam que a presente convenção colectiva lhes seja aplicada, deverão comunicá-lo por escrito ao empregador, no prazo de 30 dias a contar da data da publicação.

2 — A falta de comunicação, nos termos do número anterior, entende-se como uma renúncia à sua aplicação.

ANEXO I

Condições específicas e carreira profissional

I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas altamente qualificadas, nos termos do enquadramento em níveis de qualificação previsto no anexo III, são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II — Carreira profissional

Princípios gerais

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — A promoção na carreira profissional designa-se por evolução vertical com base nos critérios estabelecidos no capítulo da admissão e carreira profissional, e nos termos definidos nas disposições especiais.

3 — Todas as profissões poderão ter um período de estágio ou de adaptação no grau I, igual ao tempo de duração do período experimental, de acordo com a sua qualificação, sendo que, para o técnico habilitado com um bacharelato, o estágio será feito no grau I-A, e para o técnico habilitado com uma licenciatura, o estágio será feito no grau I-B.

III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional naquele grau e na mesma empresa ou empresa do grupo, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A promoção do trabalhador do grau II ao grau III é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade correspondendo à permanência no grau II, onde conste a obtenção de certificações profissionais ou académicas obtidas por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical com especial relevo na passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional, tendo em conta os títulos profissionais adquiridos que certifiquem a aptidão dos trabalhadores para esses lugares.

4 — Nas profissões com mais de três graus os trabalhadores são qualificados de acordo com os perfis profissionais estabelecidos para os graus IV, V e VI previstos neste CCT.

ANEXO II

Perfis profissionais

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos de mangueiras; correcção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

Assistente administrativo/a. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros).

Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento.

Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores, e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente técnico/a (administrativo, comercial, produção, manutenção, de controlo da qualidade). — É o trabalhador que na área administrativa, comercial de produção, de manutenção e controlo da qualidade, executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos ou informações complexas e específicas que lhe sejam determinadas. Elabora relatórios e colabora na execução de pareceres. Orienta e coordena a actividade de um grupo de profissionais qualificados, podendo quando necessário e temporariamente executar tarefas adstritas a trabalhadores da mesma área profissional.

Auxiliar administrativo/a. — É o trabalhador que desenvolve a sua actividade no interior ou exterior da empresa. No interior da empresa estabelece ligações telefónicas, recepcionando e transmitindo informações; identifica e encaminha o público exterior que pretenda comunicar com a empresa; pode executar serviços como a entrega de correspondência, arquivo e correio. No exterior da empresa trata de assuntos junto de entidades públicas e privadas; faz entregas, aquisições e recolhas de documentos e materiais de pequeno porte; pode também efectuar pagamento e cobranças, entregas e recebimentos de correspondência.

Auxiliar de controlo da qualidade. — É o trabalhador que executa todos os tipos de ensaio de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua a recolha de amostras no exterior, podendo conduzir veículos automóveis.

Auxiliar de produção. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

Chefe de central. — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente da utilização de mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspecciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registos e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central. Pode assegurar quando necessário e temporariamente as funções de técnico de produção.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige e coordena um grupo de profissionais do mesmo agrupamento funcional de acordo com os procedimentos vigentes na empresa. Quando necessário pode assegurar temporariamente as funções de técnico de vendas.

Motorista de pesados. — É o trabalhador, possuidor de carta de condução, a quem compete, para além da condução e manobra de dispositivos necessários para a boa execução de carga e descarga do material, de acordo com as normas da empresa, zelar pela boa conservação e limpeza de veículos. Executa quando necessário, as operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material.

Oficial de manutenção. — É o trabalhador metalúrgico ou electricista capaz de desempenhar indistintamente as tarefas das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade com perfeito conhecimento dos sectores onde trabalha, bem como as instalações e equipamentos das áreas a que presta assistência.

Operador de controlo da qualidade. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes ao controlo da qualidade dos materiais e zela pelo bom estado dos equipamentos; efectua cálculos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior poderá conduzir veículos ligeiros.

Operador/a de produção. — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, manual, automática ou informatizada, assegurando a execução do produto fabricado com as especificidades técnicas; prepara programas para a utilização nas centrais automáticas; controla a gestão de *stocks* de matérias-primas necessárias à produção. Assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode, em circunstâncias específicas, operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas, assim como executar tarefas de manobrador da central. Colabora na limpeza e conservação das máquinas e equipamentos a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Operador/a de máquinas. — É o trabalhador que opera com veículos industriais de pequeno porte, tendo em vista a arrumação e transporte de materiais; colabora no controlo das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; alerta os serviços de manutenção para todas as

anomalias de funcionamento dos equipamentos que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes. É responsável por pequenas operações de conservação preventiva desses veículos, assim como pela sua limpeza.

Trabalhador/a de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Técnico/a administrativo/a. — É o profissional que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Atende e informa o público interno e externo à empresa: atende, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários.

Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo.

Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios.

Executa tarefa de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico.

Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessárias ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico/a de betão. — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaio, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, consequentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

Técnico/a de manutenção. — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que coordena.

Técnico/a de produção. — É o trabalhador que, tendo em conta a sua experiência ao nível da gestão operacional ou aprofundados conhecimentos técnicos, supervisiona e ou executa tarefas ao nível do processo de fabricação, assim como coordena a intervenção dos trabalhadores da central de betão. Concebe e garante a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciática e tomada de decisões técnicas. Pode assegurar quando necessário e temporariamente as funções de operador de produção.

Técnico/a de secretariado. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção/gerência/administração, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção/gerência/administração com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção/gerência/administração; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição

da correspondência da chefia/direcção/gerência/administração; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção/gerência/administração, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção/gerência/administração; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Técnico/a de vendas. — É o trabalhador que promove, vende e faz prospecção em pontos directos e indirectos do consumo; realiza a assistência ao mercado, prestando os esclarecimentos necessários tendo em vista o incremento das vendas. Visita clientes, informando-se das suas necessidades, demonstrando as vantagens do produto, o seu modo de utilização e melhor aproveitamento técnico-económico. Transmite as encomendas recebidas e efectua quando necessário cobranças. Elabora relatórios periódicos e estatísticas sobre a actividade desenvolvida.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau I ou técnico/a equiparado/a. — É o trabalhador que:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia.

Técnico/o superior (licenciado/a ou bacharel) do grau II ou técnico/a equiparado/a. — É o trabalhador que:

a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipa de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau III ou técnico/a equiparado/a. — É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazos;

d) Exerce actividades administrativas, fabris e comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau IV ou técnico/a equiparado/a. — É o trabalhador que:

a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;

b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como administrativas, comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica; é responsável permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores; responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com o fim de realização independentes.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau V *ou técnico/a equiparado/a.* — É o trabalhador que:

a) Supervisiona várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
b) Chefia e coordena diversas categorias de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico; executa com autonomia;
c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Técnico/a superior (licenciado/a ou bacharel) do grau VI *ou técnico/a equiparado/a.* — É o trabalhador que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;
d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

Trabalhador/a de limpeza. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

ANEXO III

Estrutura de níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Técnico/a superior (licenciado, bacharel) dos graus III, IV, V, VI ou técnico/a equiparado/a.

2 — Quadros médios:
2.1 — Técnicos administrativos: técnico/a superior (licenciado, bacharel) dos graus I e II ou técnico/a equiparado.
2.2 — Técnicos de produção e outros: técnico (licenciado, bacharel) dos graus I e II ou técnico equiparado/a.
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Assistente técnico/a (administrativo, comercial, produção, manutenção e controlo da qualidade); chefe de vendas; chefe de central.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Técnico/a de betão, técnico/a de produção, técnico/a de vendas; técnico/a administrativo; técnico/a de secretariado; técnico de manutenção.
5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos: assistente administrativo.
5.2 — Comércio:
5.3 — Produção:
5.4 — Outros: motorista; operador/a de controlo da qualidade; operador/a de produção; operador de máquinas; oficial de manutenção.
6 — Profissionais semiqualificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros: auxiliar administrativo/a; auxiliar de controlo da qualidade.
6.2 — Produção:
7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
7.1 — Administrativos, comércio e outros: ajudante de motorista; trabalhador/a de limpeza.
7.2 — Produção: auxiliar de produção.

ANEXO IV

Tabela de reclassificações de profissões e categorias profissionais

Categorias	Grupos	Categorias
Técnicos superiores — licenciados, bacharéis e equiparados		
Licenciado ou bacharel do grau 6 ou técnico equiparado	I	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau VI ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau 5 ou técnico equiparado	II	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau V ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau 4 ou técnico equiparado	III	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau IV ou técnico equiparado.

Categorias	Grupos	Categorias
Licenciado ou bacharel do grau 3 ou técnico equiparado	IV	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau III ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau 2 ou técnico equiparado	V	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau II ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado	VI-B	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau I-B ou técnico equiparado.
Licenciado ou bacharel do grau I-A ou equiparado	VII	Técnico/a superior (licenciado ou bacharel) do grau I-A ou técnico equiparado.
	Função administrativa	
Assistente administrativo	VI-A	Assistente técnico/a administrativo/a.
Secretário de gerência ou adm. II/chefe de secção	VI-B	Técnico/a de secretariado III. Técnico/a administrativo III.
Subchefe de secção	VII	Técnico/a administrativo II.
Secretário de gerência ou adm. I/escriturário principal	VIII	Técnico/a de secretariado I. Técnico/a administrativo I.
Escriturário de 1.ª Caixa	X	Assistente administrativo III. Assistente administrativo III.
Escriturário de 2.ª Telefonista/recepcionista	XI	Assistente administrativo II. Auxiliar administrativo II.
Escriturário de 3.ª	XII	Assistente administrativo I.
Telefonista Empregado de serviços externos	XII	Auxiliar administrativo I. Auxiliar administrativo I.
Trabalhador de limpeza	XV	Trabalhador de limpeza.
	Função comercial	
Assistente comercial	VI-A	Assistente técnico/a comercial.
Chefe de vendas	VI-B	Chefe de vendas.
Inspector de vendas	VII	Técnico/a de vendas II.
Vendedor	VIII	Técnico/a de vendas I.
	Função distribuição	
Motorista de pesados com mais de seis meses.	X	Motorista de pesados II.
Motorista de pesados até seis meses	XI	Motorista de pesados I.
Ajudante de motorista de pesados com mais de três anos	XI	Ajudante de motorista II (*).
	Função fabrico	
Assistente de produção	VI-A	Assistente técnico/a de produção.
Chefe de central	VI-B	Chefe de central.
Encarregado de central de betão	VII	Técnico/a de produção II.
Expedidor controlador	IX	Operador/a de produção II.
Operador de central de betão	X	Operador/a de produção I.
Operador de *drag-line* Condutor-manobrador com mais de três anos	XI	Operador de máquinas II. Operador/a de máquinas II.
Condutor-manobrador até três anos	XII	Operador/a de máquinas I.
Auxiliar de fabrico/servente	XIV	Auxiliar de produção.
	Função laboratório	
Assistente de controlo da qualidade	VI-A	Assistente técnico/a de controlo da qualidade.
Técnico de betão	VI-B	Técnico/a de betão.
Preparador de laboratório	VIII	Operador de controlo de qualidade III.
Preparador de laboratório	X	Operador de controlo da qualidade II.
Preparador de laboratório	XI	Operador de controlo da qualidade I.
Preparador auxiliar de laboratório	XIII	Auxiliar de controlo da qualidade II.
Auxiliar de laboratório	XIV	Auxiliar de controlo da qualidade I.
	Função manutenção	
Assistente de manutenção	VI-A	Assistente técnico/a de manutenção.
Oficial principal	VIII	Técnico/a de manutenção.

Categorias	Grupos	Categorias
Fresador mecânico de 1.ª Mecânico de 1.ª/bate-chapas de 1.ª/serralheiro de 1.ª/oficial electricista com mais de três anos Soldador de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª	X	Oficial de manutenção III.
Fresador mecânico de 2.ª Bate-chapas de 2.ª/mecânico de 2.ª/serralheiro de 2.ª/lubrificador/oficial electricista até três anos Prensador Soldador de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª	XI	Oficial de manutenção II.
Fresador mecânico de 3.ª Bate-chapas de 3.ª/mecânico de 3.ª/serralheiro de 3.ª Soldador de 3.ª Torneiro mecânico de 3.ª	XII	Oficial de manutenção I.

(*) Categorias a extinguir quando desertas de trabalhadores.

ANEXO V

Enquadramento profissional e retribuições certas mínimas mensais

Grupos	Categorias	Retribuição mínima mensal (euros)
I	Técnico/a (licenciado/a ou bacharel) do grau VI ou técnico/a equiparado/a	3 027,50
II	Técnico/a (licenciado/a ou bacharel) do grau V ou técnico/a equiparado/a	2 676
III	Técnico/a (licenciado/a ou bacharel) do grau IV ou técnico/a equiparado/a	2 314
IV	Técnico/a (licenciado/a ou bacharel) do grau III ou técnico/a equiparado/a	1 923
V	Técnico/a (licenciado/a ou bacharel) do grau II ou técnico/a equiparado/a	1 569
VI-A	Assistente técnico/a (administrativo, comercial, produção, manutenção, controlo da qualidade).	1 431,50
VI-B	Chefe de central Chefe de vendas Técnico/a administrativo III Técnico/a de betão Técnico (licenciado) do grau I-B ou técnico/a equiparado/a. Técnico/a de secretariado III.	1 293
VII	Técnico (bacharel) do grau I-A ou técnico/a equiparado/a. Técnico/a administrativo II. Técnico/a de manutenção II Técnico de produção II Técnico/a de secretariado II Técnico/a de vendas II	1 184
VIII	Operador/a de controlo da qualidade III Técnico/a administrativo I Técnico/a de manutenção I. Técnico/a de produção I Técnico/a de vendas I. Técnico/a de secretariado I.	1 082,50
IX	Operador/a de produção II	999
X	Assistente administrativo III Oficial de manutenção III Motorista II Operador/a de controlo da qualidade II Operador/a de produção I.	984
XI	Ajudante de motorista II Assistente administrativo II Auxiliar administrativo II Motorista I Oficial de manutenção II Operador/a de controlo da qualidade I Operador/a de máquinas II	943
XII	Ajudante de motorista I Assistente administrativo I. Auxiliar administrativo I Oficial de manutenção I Operador/a de máquinas I.	878,50
XIII	Auxiliar de controlo da qualidade II.	827
XIV	Auxiliar de controlo da qualidade I Auxiliar de produção	786
XV	Trabalhador de limpeza	630

ANEXO VI

Outras prestações pecuniárias

Cláusula 1.ª

Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar, nos dias em que tenham aulas, uma hora por dia aos trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos no respeitante ao pagamento de propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Curso do ensino secundário — € 191;
Cursos superiores — € 251,50;

b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso a caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

c) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

3 — O trabalhador para beneficiar do estipulado nos números anteriores deverá fazer prova anual de aproveitamento de pelo menos 50 % das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior

devidamente comprovados; no caso contrário perderá o direito a esta regalia.

Cláusula 2.ª

Retribuição do trabalho por turnos

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos dá lugar a um subsídio mensal designado por subsídio de turno.

2 — O subsídio de turno é calculado sobre a remuneração mínima do grupo X da tabela salarial, constante do anexo V deste CCT, nos seguintes termos:

a) Em regime de dois turnos em que não haja trabalho nocturno, 10 %;

b) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, 15 %;

c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, 20 %.

3 — O subsídio de turnos previsto no número anterior compreende ou inclui já o acréscimo de retribuição do trabalho nocturno prestado neste regime.

Cláusula 3.ª

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 — Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 25.ª do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2 — Nos restantes casos a retribuição especial deverá ser de valor superior à prevista no número anterior.

Cláusula 4.ª

Retribuição por trabalho nocturno, trabalho suplementar diurno e trabalho suplementar nocturno

1 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada da seguinte forma:

a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho — remuneração normal multiplicada por 1,50;

b) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais — Remuneração normal multiplicada por 1,75;

c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2;

d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados — remuneração normal multiplicada por 2,25.

3 — Condições específicas da prestação do trabalho:

a) O trabalhador que preste trabalho para além das 19 horas e 30 minutos, terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta o não forneça, à importância de € 9,19;

b) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de € 3,23 para o pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa;

c) Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em qualquer período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas, terá direito à importância de € 4,30 para ceia.

4 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste oito ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

5 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 5.ª

Abono mensal para falhas

1 — Os trabalhadores, que por inerência das suas funções tenham de efectuar pagamentos e recebimentos em numerário e à sua guarda e responsabilidade os correspondentes valores, têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 55,30.

2 — No caso de substituição de um trabalhador no desempenho das funções referidas no número anterior, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 6.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração mínima em vigor do nível X.

2 — Adquire-se cada uma das cinco primeiras diuturnidades pela permanência de três anos na empresa, sendo as seguintes adquiridas de cinco em cinco anos.

3 — As diuturnidades são atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufira na altura.

Cláusula 7.ª

Regime de deslocações

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para o local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;

d) Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril

técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;

b) Subsídio de almoço no montante de € 9,19 contra a entrega de documento comprovativo, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedam ou venham a conceder, a título eventual ou permanente;

c) O subsídio de almoço não será devido se o local para onde se deslocou em serviço for outra instalação da empresa provida de cantina.

4 — No caso previsto na alínea *c*) do n.º 1, o trabalhador tem direito, além da retribuição normal:

a) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos em euros, abaixo indicados:

Almoço ou jantar — € 12,30;
Dormida e pequeno-almoço — € 37;
Diária completa — € 61,50;
Pequeno-almoço — € 3,23;
Ceia — € 4,30.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores mediante a apresentação de documentos;

b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas suplementares;

d) Para deslocações que ultrapassem 60 dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de 60 dias, a uma licença suplementar de 4 dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

6 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e que a empresa autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina sem chumbo 95 octanas, por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

Cláusula 8.ª

Alimentação e subsídio

Será concedida aos trabalhadores uma comparticipação nas despesas de refeição equivalente a € 8,36 por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador preste serviço, no mínimo, durante um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

ANEXO VII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula única

Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na legislação em vigor.

Lisboa, 20 de Maio de 2009.

Pela APEB — Associação Portuguesa das Empresas de Betão Pronto:

Jorge Manuel Afonso dos Santos Pato, secretário-geral e mandatário.
João Saraiva e Sousa, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química e Ind. Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes dos Rodoviários e Afins:

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Nelson Silva Pereira, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Amadeu Jesus Pinto, mandatário.

Depositado em 2 de Julho de 2009, a fl. 50 do livro n.º 11, com o n.º 156/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão salarial altera as cláusulas 3.ª, «Vigência», 28.ª, «Refeitório», 29.ª, «Subsídio de refeição», e o anexo II, «Tabela salarial», publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 40, de 29 de Outubro de 2008.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 492.º do Código de Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1000 trabalhadores ao serviço de 175 empresas, na actividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — . . . .

2 — A tabela de remuneração mínima produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009, sendo revista anualmente.

3 — . . . .

4 — . . . .

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentação

Cláusula 28.ª

Refeitório

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsidio de alimentação:

Nas empresas do grupo II — € 2,20;
Nas empresas do grupo III — € 1,70;
Nas empresas de grupo IV — € 1,20.

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

Cláusula 29.ª

Subsídio de refeição

1 — . . . .

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço ou ceia — € 1,70;
b) Almoço ou jantar — € 6,30.

3 — . . . .

4 — . . . .

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
A	657,50	585	
B	605	536	
C1	567	500	
C2	529	484	
D	493	462	452
E	484	455	451
F	476,50	452	450
G	461	451	450
H	450	450	450
I	360	360	360

a) Praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com menos de 18 anos, recebem salários correspondentes a 80 % do salário mínimo nacional durante um ano.

b) Praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com 18 e menos de 25 anos recebem durante seis meses 80 % do salário mínimo nacional.

Espinho, 8 de Junho de 2009.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira da Conceição, representante.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Manuel Joaquim Cardoso da Costa Reis, representante.

Depositado em 3 de Julho de 2009, a fl. 50 do livro n.º 11, com o n.º 158/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52523, e 52720), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Clausula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Abril de 2009 e serão revistas anualmente.
3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

CAPÍTULO VL

Clausula 24.ª

Retribuições certas mínimas

1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
2 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
3 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de € 14,72, desde que sejam responsáveis pelas falhas.
5 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
6 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
7 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Cláusula 24.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,75 por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2 — Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*
2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 11,67.
3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

Cláusula 29.ª

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — € 32,07;
Alojamento e pequeno-almoço — € 17,76;
Pequeno-almoço — € 2,23;
Almoço, jantar ou ceia — € 9,64.

Ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.
b) e *c*) *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial — 2009

(com efeitos a partir de 1 de Abril de 2009)

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
A	Analista de sistemas Chefe de escritório Chefe de serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial	638
B	Assistente administrativo Caixeiro-chefe Caixeiro encarregado Chefe de compras Chefe de equipa (electricista) Chefe de secção Chefe de vendas Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado de armazém Encarregado de loja Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Guarda-livros Inspector de vendas Mestre ou mestra Operador fiscal de caixa Programador Secretária de direcção	585
	Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário	

Nível	Âmbito profissional	Salário (euros)
C	Acabador de móveis de 1.ª Ajudante mestre ou mestra Assentador de revestimento Caixa escritório Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Estagiário de programação Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Expositor-decorador Fiel de armazém Montador de móveis Motorista de pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro de 1.ª Operador de máquinas de contabilidade Operador mecanográfico Operador de supermercado especializado Promotor de vendas Prospector de vendas Vendedor Vendedor especializado ou técnico de vendas	575
D	Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Acabador de móveis 2.ª Conferente Demonstrador Motorista de ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador de supermercado de 1.ª Perfurador-verificador Propagandista Recepcionista Relojoeiro de 2.ª	535
E	Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Contínuo Guarda Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro de 3.ª Operador de supermercado de 2.ª Porteiro Pré-oficial (electricista) Telefonista	500
F	Bordadora Costureira Distribuidor Embalador Estagiário do 2.º ano Operador de máquinas Repositor Servente Servente de limpeza	455
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante do 3.º ano Dactilógrafo do 3.º ano Estagiário do 3.º ano Operador-ajudante de supermercado de 2.ª	450
H	Ajudante (electricista) Caixeiro-ajudante do 2.º ano Costureira de emendas Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Operador-ajudante de supermercado do 1.º ano	450
I	Caixeiro-ajudante do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.ºano	450
J, L, M	Ajudante têxtil Aprendiz de electricista Paquete Praticante Praticante relojoeiro	450

Nota. — Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós-laboral) com a duração mínima de vinte horas, terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 15 de Junho de 2009.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários Urbanos Portugal:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo STEST — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.
José António Mendes Duarte, mandatário.

Pela ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve:

Luís Manuel Ferreira Melo Horta, mandatário.
Feliciano Mendes Coelho Rito, mandatário.

Pela ACP — Associação Comercial de Portimão:

Paulo Manuel Duarte Pacheco, mandatário.
Fernando Alberto Gameiro Dias Castelo, mandatário.

Depositado em 1 de Julho de 2009, a fl. 50 do livro n.º 11, com o n.º 153/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delega-

ções, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional representadas pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 111 empresas e 2270 trabalhadores.

Cláusula 38.ª

Produção de efeitos

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Cláusula 41.ª

Subsídio de risco e seguro

1 — Os motoristas habilitados com o certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de mercadorias perigosas em cisterna ou de gás embalado, a um subsídio de risco de € 6,20 por cada dia em que prestem trabalho efectivo, independentemente da sua duração.

2 — As empresas obrigam-se a efectuar um seguro adicional por acidente que no exercício das funções referidas no número anterior garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de € 57 110.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Chefe de escritório Director de serviços	892
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado geral Tesoureiro	796,50
III	Chefe de secção Guarda-livros Inspector de vendas Programador informático	746
IV	Caixeiro encarregado ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador (sem comissões) Encarregado de armazém Promotor de vendas (sem comissões) Prospector de vendas (sem comissões) Secretário Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões)	727,50
V	Caixa Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Operador de computadores de 1.ª Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos)	650,50
VI	Conferente Motorista de ligeiros Operador de computador de 2.ª Operador de telex Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos)	592
VII	Ajudante de motorista Demonstrador (com comissões) Empregado de expedição Promotor de vendas (com comissões) Prospector de vendas (com comissões) Telefonista de 1.ª Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões)	565
VIII	Caixeiro-ajudante Caixeiro-viajante do 2.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª Distribuidor Embalador Empilhador Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano Operador de empilhador de básculo Servente Servente de armazém Telefonista de 2.ª	504,50
IX	Caixeiro-viajante do 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano Servente de limpeza	451
X	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	375,50
XI	Paquete (*)	305

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional.

Porto, 10 de Março de 2009.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Fausto de Oliveira Magalhães, mandatário.
António Barbosa da Silva, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.
Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.
Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, mandatária.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

27 de Abril de 2009.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 4 de Junho de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Depositado em 26 de Junho de 2009, a fl. 49 do livro n.º 11, com o n.º 150/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

ACT entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente ACT aplica-se às empresas PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., Sacor Marítima, S. A., e General Maritime Management (Portugal), L.da, localizadas no território nacional, cuja actividade é o transporte marítimo e a gestão de navios, e aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitários e Pesca.

Cláusula 28.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de € 10,90, até no máximo oito.

Cláusula 32.ª

Abono de refeição em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá o direito de receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço — € 2,65;
b) Almoço — € 10,60;
c) Jantar — € 10,60;
d) Ceia — € 2,65.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categorias de grau	Remuneração (em euros)
14	Director III Coordenador VI Técnico VI	2 255
13	Director II Coordenador V Técnico V	1 954
12	Director I Coordenador IV Técnico IV	1 634
11	Coordenador III Técnico III Técnico administrativo IV	1 468
10	Coordenador II Técnico II Técnico administrativo III	1 201
09	Coordenador I Técnico I Técnico administrativo II	1 040
08	Técnico administrativo I	957

Nível	Categorias de grau	Remuneração (em euros)
07	Oficial administrativo IV	904
06	Oficial administrativo III	823
05	Oficial administrativo II	790
04	Oficial administrativo I Profissionais de apoio IV	752
03	Profissionais de apoio III	713
02	Profissionais de apoio II	646
01	Profissionais de apoio I	448

A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

Número de empresas abrangidas — 3.

Número de trabalhadores abrangidos — 128.

Lisboa, 21 de Maio de 2009.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

António dos Santos Costa, mandatário.

Pela General Maritime Management (Portugal), L.da:

Rui Jorge Pais Pereira, procurador.

Pela PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

João Alberto dos Santos Pavão Nunes, procurador.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

Carlos Alberto Oliveira dos Santos, mandatário.

Depositado em 2 de Julho de 2009, a fl. 50 do livro n.º 11, com o n.º 155/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Vila de Rei e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, doravante designado por AE, obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Vila de Rei, adiante designada por empresa, e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço, ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

2 — Sempre que no presente AE se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

3 — O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se, em todo o território nacional, aos serviços prestados no âmbito das actividades contidas no código 75250, sob a designação «Actividades de protecção civil», da Classificação das Actividades Económicas — Rev. 2.1, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 197/2003, de 27 de Agosto, constituindo um todo orgânico e vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4 — Para efeitos da alínea *g*) do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pelo presente AE, à data da entrada em vigor do mesmo, cerca de 20 trabalhadores e a entidade identificada nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de cinco anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão revistas anualmente.

3 — A vigência do restante clausulado tem a duração de cinco anos.

4 — A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

5 — A contraparte deverá enviar uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

6 — A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de 15 dias para examinar contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

7 — Constitui presunção inilidível que a contraparte que não apresente contraproposta aceita o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a vontade expressa de negociar.

8 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

9 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.ª

Dever de informação

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 5.ª

Organização sindical na empresa

1 — Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2 — Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

3 — Os delegados sindicais na falta desta, tem competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, e nomeadamente:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa;

b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho

c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

f) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 6.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 7.ª

Comunicação à empresa

1 — As direcções das associações sindicais outorgantes comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, por intermédio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2 — O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 8.ª

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior beneficiam de um crédito de seis dias de ausências remuneradas por mês.

3 — Para o exercício deste direito as associações sindicais respectivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efectuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4 — Os membros de direcção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

Cláusula 9.ª

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de doze horas remuneradas por mês, não acumuláveis com o crédito do mês, para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5 — Os delegados sindicais que pretendam exercer o direito previsto no n.º 4 desta cláusula, deverão comunicar o facto com pelo menos vinte e quatro horas de antecedência.

6 — A violação do disposto no número anterior por mais de três vezes dará azo à injustificação das respectivas faltas.

Cláusula l0.ª

Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de três horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

4 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efectuem.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 11.ª

Instalações da comissão sindical de empresa

1 — Os delegados sindicais têm direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a equipar as referidas instalações com os meios adequados ao exercício das suas funções.

Cláusula 12.ª

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — Os delegados sindicais reunirão mensalmente com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior a empresa e os delegados sindicais acordarão entre si, até 15 de Dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.os 3 e 4 da cláusula 9.ª do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 13.ª

Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2 — A empresa comunicará ainda por intermédio destes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, aqueles que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

Cláusula14.ª

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis, contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de seis dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3 — A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4 — Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 15.ª

Admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE.

2 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respectivas normas legais imperativas.

3 — Todo o processo de selecção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-selecção, fase em que são eliminados os candidatos que não preencham as condições mínimas de candidatura;

c) Selecção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

4 — Sempre que houver um processo de selecção, a empresa está obrigada a comunicar o facto, por escrito, ao

serviço nacional de emprego e ao sindicato respectivo. No caso de os postos de trabalhos a prover serem susceptíveis de ser ocupados por deficientes, a empresa consultará ainda as respectivas associações.

5 — Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

6 — As condições para a admissão de trabalhadores, nomeadamente habilitações literárias e período experimental, são as previstas no anexo II («Categorias profissionais») deste AE.

7 — Sempre que a empresa pretenda celebrar contrato de prestação de serviços para uma determinada área de actividade ou função específica deverá consultar previamente os sindicatos outorgantes.

Cláusula 16.ª

Recrutamento e selecção

1 — Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna, devendo a respectiva comunicação ser ainda enviada aos delegados sindicais.

2 — Em caso de igualdade de requisitos exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

Cláusula 17.ª

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II («Categorias profissionais»).

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 18.ª

Processos de selecção

1 — Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

2 — Os processos de selecção, quando desenvolvidos por júri, poderão os delegados sindicais na falta desta, assim o desejarem, ser assistidos por representantes sindicais, aos quais será facultado acesso aos currículos dos candidatos, à realização das entrevistas e às provas efectuadas.

3 — Para o efeito previsto no número anterior deverão os delegados sindicais ser notificados com cinco dias úteis de antecedência, do respectivo processo de selecção.

4 — No acto de admissão será elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

a) Definição de funções;
b) Categoria profissional;
c) Retribuição;
d) Horário de trabalho;
e) Local de trabalho.

5 — No acto de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

Cláusula 19.ª

Definição de promoção

1 — Considera-se promoção, o acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior dentro da sua carreira, ou ainda a funções, mesmo que de carreira diversa da sua, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada.

2 — As promoções dos trabalhadores serão efectuadas nos termos previstos no anexo II deste AE.

Cláusula 20.ª

Formação profissional

1 — É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação profissional cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerada como tempo de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas acções de formação.

4 — A formação profissional deve obedecer ao estipulado no anexo V («Formação profissional») deste AE.

5 — Em tudo o que não esteja regulado neste acordo de empresa, ou anexo V do mesmo, aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 50198 de 11 de Março.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 21.ª

Deveres da empresa

1 — A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente este AE, e os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que estes o solicitarem, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, donde constem todos os factos por estes expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenhe, desde que não se verifique a existência de infracção disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções, nos termos previstos em sede do regulamento de fardamento e equipamento, de acordo com o disposto na cláusula 102.ª («Negociação de matéria anexa ao AE») deste AE;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 22.ª

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 23.ª

Princípio sobre a igualdade

1 — Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2 — Sempre que numa determinada categoria profissional, ou nível de qualificação, não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade patronal promoverá a sua equalização, dando prioridade, no recrutamento, em condições de igualdade e de requisitos, ao género menos representado.

3 — Nas categorias de direcção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

Cláusula 24.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho destes ou dos seus colegas;

c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição dos trabalhadores;

d) Obrigar trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir trabalhadores, ainda que com o consentimento destes, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE;

g) Transferir trabalhadores para local de trabalho diverso do estipulado nos termos do n.º 3, alínea *e*), da cláusula 18.ª («Processos de selecção»), salvo a pedido do próprio e parecer prévio dos delegados sindicais, na falta destas.

Cláusula 25.ª

Coacção e assédio

1 — Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do disposto no n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar nos termos previstos na cláusula 30.ª («Procedimento disciplinar»), sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 26.ª

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

b) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil; agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

m) Em todo o omisso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 27.ª

Deveres específicos das chefias

1 — Os trabalhadores, que desempenhem funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da empresa em matéria das suas atribuições;

b) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiem;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa, que lhe sejam apresentadas pelos trabalhadores que dirijam;

d) Tratar com correcção os trabalhadores sob a sua direcção e fazer as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 28.ª

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar no prazo de trinta dias contados a partir da decisão.

Cláusula 29.ª

Sanções disciplinares

1 — Para os efeitos previstos no presente capítulo as sanções disciplinares aplicáveis na empresa são:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 — A infracção disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

4 — O produto das sanções pecuniárias aplicadas ao abrigo da alínea *c*) do n.º 1 desta cláusula reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando a entidade patronal responsável perante este.

5 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

6 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um sexto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a oito dias.

7 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 8 dias e, em cada ano civil, o total de 24 dias.

Cláusula 30.ª

Procedimento disciplinar

1 — A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, com excepção das sanções de repreensão, só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infracção disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3 — Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4 — Será enviada aos delegados sindicais cópia dos documentos referidos nos números anteriores.

5 — Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

6 — Após a conclusão das diligências probatórias, será entregue aos delegados sindicais cópia de todo o processado, para estes, querendo e em 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e aos delegados sindicais.

9 — Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele, sem perda de retribuição, mediante consulta prévia aos delegados sindicais.

10 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, contados da notificação da decisão prevista no número anterior, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

11 — O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores gera a nulidade de todo processo de inquérito disciplinar, com as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

12 — Para efeitos da graduação das penas disciplinares, estabelecidas nos termos da cláusula 29.ª («Sanções disciplinares»), deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anteriores e às demais circunstâncias que no

caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

13 — O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

14 — Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respectivo será informado e consultado nos mesmos termos destes e em simultâneo com os mesmos.

Cláusula 31.ª

Sanções abusivas

1 — São consideradas abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *a*) da cláusula 26.ª («Deveres dos trabalhadores»);

c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões paritárias, comissões de trabalhadores ou comissões de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho ou de delegado sindical;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Salvo prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos previstos nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c*), ou a data da apresentação dessa candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador se encontrava ao serviço da empresa.

3 — A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea *c*) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos da cláusula 33.ª («Registo das sanções disciplinares») ou faça, sob qualquer forma, cessar o seu contrato de trabalho deve comunicar o facto, fundamentando-o, à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de oito dias.

Cláusula 32.ª

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a*), *b*), e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não poderá ser inferior ao dobro da indemnização fixada nos termos da cláusula seguinte.

3 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 — A entidade patronal que aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos dos números anterior com as seguintes alterações:

a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 33.ª

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 34.ª

Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador

1 — O montante mínimo da indemnização em substituição da reintegração devida ao trabalhador por despedimento promovido pela empresa sem justa causa é o equivalente a mês e meio de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses de retribuição.

2 — Os montantes referidos no número anterior são elevados para o dobro se a não reintegração resultar de oposição à reintegração manifestada pela empresa.

3 — O montante mínimo da indemnização devida ao trabalhador que resolva o contrato com fundamento em justa causa é, sem prejuízo da existência de termo resolutivo ou de montante superior resultante da lei, igual ao estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos dos números anteriores, o que resulta da aplicação da tabela salarial.

Cláusula 35.ª

Compensação por caducidade

1 — A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da empresa, é equivalente a três dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a um mês de retribuição.

2 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação por caducidade, calculado nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 36.ª

Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à empresa ou inadaptação

1 — A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento da empresa, em despedimento colectivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a mês e meio de retribuição base por cada mês de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses de retribuição.

2 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação prevista nesta cláusula calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 34.ª («Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador»).

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 37.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas em cada semana nem as 8 horas diárias.

2 — As partes outorgantes acordam na redução progressiva dos períodos máximos da duração semanal e diária do trabalho, nos termos que vierem a ser definidos em sede de revisão do presente AE.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o período normal de trabalho, para trabalhadores em regime de turnos rotativos e de laboração contínua, em moldes de três turnos diários, não poderá exceder as 40 em cada semana nem as 8 horas diárias.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

5 — Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

6 — Os dias de descanso semanal serão considerados:

a) Domingo e segunda-feira; ou
b) Sábado e domingo; ou
c) Sexta-feira e sábado;
d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

6 — Nos casos das alíneas *a*) e *b*) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea *c*) o descanso obrigatório é o sábado.

7 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham relação directa com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

8 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

9 — Os trabalhadores que efectuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

10 — Os trabalhadores que efectuem trabalho ao domingo, têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efectivo.

Cláusula 38.ª

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho, por intermédio de negociação directa com os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pela empresa ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes e parecer obrigatório dos delegados sindicais.

4 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a empresa alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da protecção civil, desde que o fundamente e a alteração não se prolongue para além de 15 dias.

5 — O período previsto no número anterior pode ser prorrogado até ao máximo de duas vezes e até um total de 45 dias.

6 — A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

7 — A empresa não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho definidos, nos termos dos números anteriores.

8 — Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

9 — Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 39.ª

Modalidades de horário

Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades de horário, sujeito a parecer prévio da comissão sindical ou dos delegados sindicais, caso esta não exista:

a) Horário rígido;
b) Jornada contínua;
e) Trabalho por turnos;
d) Regime de disponibilidade;
e) Horário flexível;
f) Isenção de horário.

Cláusula 40.ª

Horário rígido

1 — Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — O horário rígido em vigor nesta empresa compreenderá dois períodos distintos, manhã e tarde, e será objecto de negociação entre as partes outorgantes, até ao prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, com vista a regulamentar o horário e designar os trabalhadores que se encontrarão abrangidos por este.

Cláusula 41.ª

Trabalho por turnos

A prestação do trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 42.ª

Jornada contínua

1 — Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por cada cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 37.ª deste AE («Período normal de trabalho»).

Cláusula 43.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada nos termos do disposto no número anterior.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;

b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;

c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea *a*) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação, à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo efectivamente gasto quando superior, não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho suplementar previstos na cláusula 44.ª («Limites do trabalho suplementar»).

8 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar, nos termos do disposto na cláusula 57.ª («Remuneração do trabalho suplementar»), não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho suplementar previstos na cláusula 44.ª («Limites do trabalho suplementar»).

11 — A prestação do trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas realizadas.

Cláusula 44.ª

Limites do trabalho suplementar

Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

Cláusula 45.ª

Trabalho em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias de calendário, mediante acordo prévio escrito entre as partes.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas nos n.os 2 e 3 da cláusula 43.ª («Trabalho suplementar»).

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas nos n.os 6 e 7 da cláusula 43.ª («Trabalho suplementar»).

6 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.os 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

Cláusula 46.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 47.ª

Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso a contacto, que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando, por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5 — Quando a empresa recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador e aos delegados sindicais.

Cláusula 48.ª

Horário flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2 — A adopção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre a empresa e os delegados sindicais.

3 — O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, estipulado nos termos do disposto no número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável e deste AE, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

4 — Relativamente a funcionários e agentes portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respectivamente, para a quinzena e para o mês.

5 — Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de 8 horas diárias e de 40 horas semanais e nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respectivo regulamento, elaborado entre a empresa e os delegados sindicais.

6 — As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 49.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar, em estabelecer o regime de isenção de horário, com parecer prévio e vinculativo dos delegados sindicais, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE, em vigor.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3 — Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 200 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas pelo dobro do valor máximo obtido nos termos do disposto na cláusula 57.ª deste AE («Remuneração do trabalho suplementar»).

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 58.ª do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das 200 horas referidas no número anterior.

5 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 61.ª do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

CAPÍTULO VII

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 50.ª

Domicílio profissional

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE, considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar às suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2 — Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do local de trabalho.

3 — Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada, nos seguintes termos:

a) Para os trabalhadores com funções administrativas, corresponde ao domicílio profissional definido nos termos da alínea *a*) do n.º 1 desta cláusula;

b) Para os trabalhadores com funções de prevenção, protecção civil e transporte de doentes corresponde à área nacional.

4 — Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral

para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 51.ª

Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2 — O empregador poderá contudo transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4 — Os termos em que se efectua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5 — Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respectivos contratos de trabalho.

Cláusula 52.ª

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência de domicílio profissional, por escrito e com a antecedência mínima de:

a) 30 dias:

i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a seis meses; ou

ii) O novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho;

b) 90 dias:

i) Quando a transferência tenha a duração superior a seis meses; ou

ii) O novo domicílio profissional se situe fora da área do concelho.

2 — A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3 — A entidade patronal custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, com ele próprio e com os membros do seu agregado familiar, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

4 — O eventual acréscimo de custo será sempre aferido pelo tarifário praticado pelos transportes públicos, se os houver em horário compatível. Não havendo transportes públicos, o acréscimo de custo aferir-se-á em função do acréscimo de quilómetros resultantes da mudança, multiplicado pelo coeficiente 0,25 do preço por litro da gasolina de valor mais elevado à data desta.

5 — A entidade patronal custeará ainda outras despesas decorrentes da transferência, que sejam devidamente provadas pelo trabalhador.

6 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

Cláusula 53.ª

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do domicílio profissional.

2 — Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário de trabalho e, quando a empresa não assegurar:

a) Alimentação e alojamento com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2;
Almoço e jantar — € 8;
Dormida — € 70;

b) Transporte em caminho de ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na empresa por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

4 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no n.º 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos na cláusula 44.ª («Limites do trabalho suplementar»).

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 54.ª

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE, consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante três meses consecutivos.

4 — Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I («Tabela salarial»).

Cláusula 55.ª

Local e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 56.ª

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que *Rm* é igual à remuneração base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade e subsídio de isenção de horário de trabalho e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 57.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida de 50 % de acréscimo sobre *RH* para a primeira hora e de 75 % para as horas ou fracções subsequentes.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

3 — Para efeitos do n.º 1 desta cláusula o valor de *RH* será calculado nos termos da cláusula 56.ª deste AE («Determinação da remuneração horária»).

Cláusula 58.ª

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 45.ª («Trabalho em dia de descanso semanal e feriado»), o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal de 100 % de acréscimo sobre *RH*.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — Para efeitos do n.º 1 desta cláusula o valor de *RH* será calculado nos termos da cláusula 56.ª deste AE («Determinação da remuneração horária»).

Cláusula 59.ª

Subsídio de turno

1 — A remuneração base mensal dos trabalhadores em regime de laboração contínua com folga rotativa é acrescida de um subsídio mensal de 25 % sobre a respectiva remuneração base mensal para o trabalho prestado em regime de turnos.

2 — O subsídio referido no número anterior vence-se ao fim de cada mês e é devido, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado e de descanso semanal.

5 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração base, desde que:

a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos, desde que ao serviço da Associação.

6 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

7 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano, sendo pago nas seguintes condições:

a) O valor correspondente a um mês de subsídio de turno para os trabalhadores que, nos 12 meses anteriores tenham pelo menos 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês;
b) O valor correspondente a meio mês de subsídio de turno para os trabalhadores que nos 12 meses anteriores tenham menos de 12 dias de trabalho em regime de turnos nalgum ou em todos eles.

Cláusula 60.ª

Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva remuneração base mensal.
2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para dia feriado, até um máximo de quatro feriados por ano.
3 — Por cada deslocação à empresa o trabalhador terá ainda direito a:

a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, incluindo para o cômputo geral das horas extraordinárias o tempo gasto na deslocação;
b) Pagamento, no mínimo, de uma hora de retribuição, independentemente do tempo de trabalho efectivamente prestado, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, consoante o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo gasto em deslocações.

Cláusula 61.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva remuneração base mensal.
2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora transporte;
b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte.

Cláusula 62.ª

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Será negociado, entre a empresa e o sindicato outorgante do presente AE, no prazo de 90 dias após a entrada em vigor deste, o regulamento de subsídio de insalubridade, penosidade e risco.

Cláusula 63.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação no valor de € 4,27.
2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 64.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de todas as prestações pecuniárias com carácter regular, que normalmente aufira.
2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 65.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal pára falhas igual a 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 66.ª

Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:

a) A terça-feira de Carnaval;
b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, no qual o trabalhador preste serviço.

Cláusula 67.ª

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.
2 — Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores terão ainda direito a:

a) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 39 anos;
b) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 49 anos;

c) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 59 anos;

d) Um dia de férias por cada 10 anos de serviço efectivo prestado na empresa.

3 — Para além dos dias de férias referidos nos números anteriores, os trabalhadores que gozarem a totalidade das suas férias entre 31 de Outubro e 1 de Maio têm direito a cinco dias adicionais de férias, a serem gozados no ano civil seguinte.

4 — Os dias adicionais de férias adquiridos nos termos do número anterior não poderão ser gozados nos meses de Julho, Agosto e Setembro.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do art. 238° e no n.º 1, alínea *a*), do artigo 257° do Código do Trabalho.

6 — Para efeitos do disposto na última parte do número anterior considera-se que a menção a faltas nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 3 do artigo 238.° do Código do Trabalho se reporta a faltas injustificadas.

7 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

8 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

9 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se a empresa o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

10 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.os 7 e 8 desta cláusula.

12 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

13 — O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 68.ª

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de serviço, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

3 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

4 — Para efeitos dos números anteriores, a determinação do mês completo de serviço afere-se contando todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

5 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

6 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os Sábados e os Domingos inter-decorrentes ou a eles interligados.

Cláusula 69.ª

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 70.ª

Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as f' ias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 71.ª

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 72.ª

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo,

pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 73.ª

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.os 7 e 8 da cláusula 67.ª («Férias»).

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.os 4 e 5 da cláusula 74.ª («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

Cláusula 74.ª

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Terão direito a cumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas nos n.os 4 e 5 da cláusula 70.ª deste AE («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 75.ª

Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de Junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 5 do artigo 238° ou do n.º 1 alínea *a*) do artigo 257.º, ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 76.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 77.ª

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 78.ª

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 79.ª

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 15 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha recta, e ainda irmãos, cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a me do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

f) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objectivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos previstos na lei e neste AE;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º n.º 2 alínea *i*) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas acções de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;

ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

iii) Verificadas no dia anterior ou posterior a qualquer dia em que se verifique motivo justificativo de uma falta nos termos desta cláusula e da lei, quando este se sobreponha ou seja contíguo a um período diário de trabalho;

k) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2 — São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 80.ª

Doença prolongada e junta médica

1 — Quando um trabalhador faltar por motivo de doença mais de 60 dias consecutivos, pode a empresa requerer que o mesmo se apresente a junta médica, convocada para o efeito.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior a junta médica será constituída por um médico designado pela empresa, um médico designado pelo trabalhador e um médico designado pela comissão de higiene e segurança no trabalho.

3 — Para efeitos de constituição da junta médica, decorridos 45 dias sobre o início das faltas motivadas por doença, o superior hierárquico deverá notificar o trabalhador e a comissão de higiene e segurança para, no prazo de cinco dias úteis, designarem os médicos que os irão representar em junta médica.

4 — Na falta de designação do médico representante do trabalhador, o direito de nomeação poderá ser exercido, no prazo de cinco dias úteis contados sobre o término do prazo referido no número anterior, por associação sindical em que o trabalhador esteja filiado.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a falta de designação de qualquer ou ambos os médicos referidos no n.º 2 desta cláusula faz reverter o direito de nomeação para a empresa, que o deverá exercer no prazo de cinco dias úteis.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, o superior hierárquico do trabalhador deve, nos cinco dias imediatamente anteriores à data em que se completarem os 60 dias consecutivos de faltas por doença, notificá-lo para se apresentar à junta médica, indicando o dia, hora e local onde a mesma se realizará.

7 — Se, pelos motivos previstos nos n.os 3 a 5 desta cláusula, não for possível respeitar o prazo cumprido no número anterior, dispõe o superior hierárquico de três dias úteis para notificar o trabalhador para se apresentar a junta médica, contados sobre o término do último prazo previsto para designação dos médicos componentes da mesma.

8 — Se a junta médica considerar o interessado apto para regressar ao serviço, as faltas dadas no período de tempo que mediar entre o termo do período de 60 dias e o parecer da junta são consideradas justificadas por doença.

9 — A junta médica pode justificar faltas por doença dos trabalhadores, por períodos sucessivos de 30 dias, até ao limite de 18 meses.

10 — As faltas dadas por doença incapacitante que exija tratamento oneroso e ou prolongado conferem ao trabalhador o direito à prorrogação, por 18 meses, do prazo máximo de ausência previsto no número anterior.

11 — As doenças a que se refere o número anterior são aferidas nos termos do disposto no artigo 49.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março.

12 — As faltas a que se referem os n.os 5 e 6 desta cláusula não descontam para efeitos de antiguidade, promoção e progressão, definidas nos termos deste AE.

Cláusula 81.ª

Reconversão e requalificação

1 — O trabalhador que for considerado, por junta médica constituída para o efeito, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, poderá requerer a sua reconversão ou requalificação profissional.

2 — O requerimento referido no número anterior deverá ser apresentado até ao termo do prazo de dezoito meses, previsto nos n.os 9 e 10 da cláusula anterior, consoante os casos.

3 — O período de faltas para a reabilitação ou reconversão profissional terá a duração de seis meses, podendo este período ser prorrogado, até ao limite de duas vezes, por períodos não superiores a três meses cada.

4 — As faltas para reabilitação não implicam a perda da retribuição de base, nem podem ser descontadas à antiguidade do trabalhador.

Cláusula 82.ª

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador,

nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 79.ª («Faltas justificadas»), na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos na alínea *f*) do n.º 1 da cláusula 79.ª («Faltas justificadas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 95.ª («Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 96.ª («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

Cláusula 83.ª

Consequências das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 84.ª

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 85.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 86.ª

Licença de maternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de parto de nado-morto ou aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 15 dias e máxima de 30 dias, conforme prescrição médica.

7 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

8 — A licença por maternidade não determina perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer um ano.

Cláusula 87.ª

Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, sem perda de retribuição, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão aquela licença.

3 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 86.ª («Licença de maternidade») e,

ressalvando o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Nos casos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.
5 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.os 3 e 4 desta cláusula.
6 — Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.
7 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.os 8 a 10 da cláusula 86.ª («Licença de maternidade»).

Cláusula 88.ª

Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.
2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.
3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.os 2 a 5 da cláusula 86.ª («Licença de maternidade») e na cláusula 89.ª («Licença especial para assistência a filho ou adoptado»).
4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e nunca inferior a 10 dias.
5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.os 8 a 10 da cláusula 86.ª («Licença de maternidade»).
6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivo.

Cláusula 89.ª

Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe, que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal, têm direito em alternativa:

a) A licença parental, sem perda de retribuição, até três meses;
b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual a períodos normais de trabalho de três meses;
d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.
3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos no número anterior, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência ao filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.
4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode prorrogável até três anos.
5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos desta cláusula.
6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.
7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.
8 — O pai e ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para promoção ou progressão na carreira, após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 86.ª («Licença de maternidade»), 87.ª («Faltas e licenças por paternidade») e 88.ª («Adopção»).

Cláusula 90.ª

Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas ou com filho de idade inferior a 12 meses têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos das alíneas seguintes:

a) Sempre que o requeiram, a ser dispensadas da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou em dias feriados ou de descanso semanal;
b) A faltar, justificadamente e sem perda de retribuição, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;
c) A serem transferidas durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para postos de trabalho que não prejudiquem a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a serem dispensadas do trabalho, sem perda de retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à

avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a serem informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em risco a segurança ou a saúde.

5 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;

b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

6 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

7 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho, sem perda de retribuição, sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

8 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

Cláusula 91.ª

Faltas para assistência a familiares

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, ou pessoa em comunhão de vida e habitação, a ascendente ou afim na linha recta e ainda a descendente, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda de criança, por decisão judicial.

3 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

4 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

5 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas nas alíneas seguintes:

a) Necessitem de atendimento individualizado específico de natureza pedagógica ou terapêutica;

b) Frequentem, estejam internados ou em condições de frequência ou de internamento em estabelecimentos de educação especial;

c) Possuam uma redução permanente de capacidade física, motora, orgânica, sensorial intelectual que os impossibilite de prover normalmente à sua subsistência ao atingirem à idade de exercício de actividade profissional;

d) Sejam insuficientes renais crónicos, diabéticos, hemofílicos, parkinsónicos, tuberculosos, doentes com sida e seropositivos, doentes de foro oncológico, doentes paramiloidósicos e com doença de Hansen, com espondilite anquilosante e esclerose múltipla;

e) Sejam doentes mentais crónicos;

f) Sejam alcoólicos crónicos e toxicodependentes quando inseridos em programas de recuperação, no âmbito do recurso a serviços oficiais.

6 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.os 8 a 10 da cláusula 86.ª («Licença de maternidade»).

Cláusula 92.ª

Igualdade de retribuição

1 — Para efeitos da aplicação da presente cláusula entende-se por retribuição toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito por força de contrato individual de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente a remuneração de base, diuturnidades, prémio de antiguidade, subsídios de férias e de Natal, prémios de produtividade, comissões de vendas, ajudas de custo, subsídios de transporte, abono para falhas, retribuições por trabalho nocturno, trabalho suplementar, trabalho em dia de descanso semanal e em dia feriado, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros.

2 — As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efectiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação, seja ela salarial ou outra.

Cláusula 93.ª

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira, nos seguintes termos:

Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista carácter obrigatório para efeitos de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alínea anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas *a*), *c*) e *d*) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.os 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

Cláusula 94.ª

Trabalho de menores

1 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos, de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioactividade.

2 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não as frequentarem.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais de trabalho

Cláusula 95.ª

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição liquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro que vigore na empresa.

Cláusula 96.ª

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à

diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

CAPÍTULO XII

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 97.ª

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 98.ª

Princípio geral

Os princípios que visam promover a formação profissional constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo V).

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 99.ª

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 100.ª

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade decimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 101.ª

Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

2 — Igualmente terão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano as actualizações desta matéria decorrentes da negociação deste AE.

Cláusula 102.ª

Negociação de matéria anexa ao AE

1 — São objecto de negociação, no prazo de 60 dias após a assinatura deste AE, as seguintes matérias:

a) Regulamento do quadro de pessoal da empresa;
b) Regime de assistência na doença;
c) Plano de pensões complementares de reformas e sobrevivência;
d) Regulamento de assiduidade e pontualidade;
e) Regulamento de avaliação de desempenho;
f) Regulamento de fardamento e equipamento;
g) Regime de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3 — As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.

Cláusula 103.ª

Incentivos à prática desportiva

Comprometem-se as partes outorgantes deste AE a elaborar um plano de incentivos ã prática de actividades desportivas para os trabalhadores da empresa, bem como para os elementos do seu agregado familiar.

Cláusula 104.ª

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os trinta dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no n.º 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 105.ª

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A empresa obriga-se a celebrar, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, um contrato de seguro contra acidentes de trabalho, acidentes em serviço e doenças profissionais.

2 — O seguro deve cobrir, na totalidade, a remuneração base dos trabalhadores.

3 — O seguro deve ainda cobrir a assistência médica e medicamentosa aos trabalhadores, em caso de doença, profissional ou não, ou acidente de trabalho e em serviço.

Cláusula 106.ª

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes, as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 107.ª

Comissão de avaliação

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma Comissão Paritária de Acompanhamento, composta por quatro membros, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação das cláusulas relativas à igualdade, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

Cláusula 108.ª

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Vila de Rei, 21de Março de 2009.

Pela Direcção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Vila de Rei:

José Carlos Gaspar Martins Gomes, presidente.
Carlos Alberto Lourenço Pires, vice-presidente.
Filipe Dias Pires, 1.º secretário.
Luís Manuel Cardiga Lopes, 2.º secretário.
Emídio Fernando Garibaldi Serrão Mora, tesoureiro.
José Carlos Lopes, 1.º vogal.
Asdrúbal Manuel Silva Dias, 2.º vogal.

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

Francisco José Santos Braz, presidente, membro da direcção nacional e mandatário.
Mário João Duarte Alves, mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial

Secção I

Carreira de bombeiro

Categorias	Escalões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Comandante	2 452	–	–	–	–	–	–	–
2.º comandante	2 084	–	–	–	–	–	–	–
Adjunto de comando	1 716	–	–	–	–	–	–	–
Bombeiro-chefe	1 193	1 244	1 324	1 403	–	–	–	–
Bombeiro-subchefe	1 044	1 114	1 170	1 244	–	–	–	–
Bombeiro de 1.ª	806	862	914	967	1 021	–	–	–
Bombeiro de 2.ª	699	751	806	862	914	–	–	–
Bombeiro de 3.ª	536	597	648	699	751	–	–	–
Bombeiro estagiário (*a*)	429	–	–	–	–	–	–	–

(*a*) 80 % da remuneração base do 1.º escalão de bombeiro.

Secção II

Carreiras de apoio e manutenção

Categorias	Escalões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Chefe de serviços administrativos	900	960	1 020	1 080	1 140	1 200	1 260	1 320
Assistente administrativo principal	740	790	840	900	960	1 020	1 080	1 140
Assistente administrativo	550	580	610	650	690	740	790	830
Tripulante de ambulância de socorro	610	650	690	740	790	830	880	930
Tripulante de ambulância de transporte	550	580	610	650	690	740	790	830
Operador de central	550	580	610	650	690	740	790	830
Mecânico automóvel/electricista auto	660	710	760	810	860	910	960	1 010
Motorista de pesados	580	620	660	710	760	810	860	910
Motorista de ligeiros	550	590	610	650	690	740	790	830
Auxiliar de serviços gerais	458	487	516	564	609	657	702	751

Nota. — O desenvolvimento da carreira opera-se em módulos trianuais. Para efeitos de integração na tabela salarial todos os trabalhadores serão colocados ou no escalão correspondente à remuneração actual, ou na falta deste no escalão imediatamente superior.

ANEXO II

Categorias profissionais

Secção A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções.

Comandante. — Ao comandante, no exercício das suas funções, compete:

a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo activo para o bom desempenho das suas funções;
b) Garantir a disciplina e o correcto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo activo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respectivas funções;
d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;
e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assuntos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;
f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;
g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do aquartelamento;
h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;
i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do aquartelamento;
j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;
k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;
l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;
m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;
n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;
o) Assegurar a colaboração com os órgãos de protecção civil;
p) Deverá a solicitação das organizações representativas do pessoal, reunir com estas, prestar-lhes todos os esclarecimentos e colaboração que não colida com outros deveres ou atribuições;
q) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direcção.

2.° comandante. — Compete-lhe:

a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;
b) Secundar o comandante em todos os actos de serviço;
c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;
d) Zelar pelo bom estado do material, conferindo as respectivas cargas, se for caso disso;
e) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objectivos fixados para o cumprimento das missões;
f) Zelar pela conservação, asseio e arrumo das dependências do quartel, bem como pelo asseio, aparência e aprumo do pessoal;
g) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;
h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;
i) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;
j) Informar os documentos para submeter a despacho do comandante;
k) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;
l) Superintender nos serviços de secretaria do comando;
m) A guarda de todos os artigos em depósito;
n) Elaborar a escala de serviço geral e propor o que sobre esta matéria julgar conveniente;
o) Propor as medidas que entender necessárias para o correcto funcionamento das diversas actividades da corporação;
p) Abrir e ler a correspondência dirigida à corporação, apresentar a despacho ao comandante, fazer a sua distribuição e dar as instruções necessárias no seu conveniente tratamento;
q) Colaborar na supervisão de todos os serviços da corporação.

Adjunto de comando. — Compete-lhe:

a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;
b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;
c) Accionar as actividades da corporação de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo Comando;
d) Apresentar ao comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;
e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direcção dos trabalhos for caso disso;
f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis.

Bombeiro-chefe. — Compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço;
b) Desempenhar as funções de chefe de reforço e prevenção;
c) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;
d) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado;

e) Propor ao comando as medidas que entender convenientes para a melhoria da qualidade do serviço prestado;
f) Comandar guardas-de-honra.

Bombeiro-subchefe. — Compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço nos destacamentos, quando os houver;
b) Garantir a disciplina e a regulamentar actuação das guarnições operacionais, instruindo individual e colectivamente;
c) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;
d) Comparecer em todos os sinistros a que for chamado;
e) Comandar guardas de honra.

Bombeiro de 1.ª — Compete-lhe:

a) Substituir, por ordem de antiguidade, o subchefe nas suas faltas ou impedimentos;
b) Instruir individualmente os bombeiros, bem como vigiá-los e dirigi-los, exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado;
c) Vigiar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros, assim como das dificuldades que encontrar acerca da utilização do material e utensílios;
d) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;
e) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de incêndios;
f) Chefiar guardas de prevenção;
g) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação, cumprindo e fazendo cumprir as ordens legítimas dadas pelo comandante;
h) Prestar guardas-de-honra;
i) Elaborar a escala de serviço;
j) Escriturar a documentação relativa aos serviços que dirigir;
l) Comparecer a todos os serviços para que for chamado.

Bombeiro de 2.ª — Compete-lhe:

a) Coadjuvar e substituir nas suas faltas ou impedimentos os bombeiros de l.ª, cujas atribuições deve conhecer, e comparecer rapidamente em todos os sinistros;
b) Desempenhar as funções de plantão de destacamentos, quando os houver;
c) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde;
d) Chefiar guardas de serviço;
e) Zelar pela disciplina do pessoal que dirige;
f) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e a todos os sinistros a que for chamado;
g) Escriturar a documentação relativa aos serviços que efectuou ou dirigiu;
h) Cumprir e fazer cumprir prontamente as ordens legítimas dos seus superiores hierárquicos;
i) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados.

Bombeiro de 3.ª — Compete-lhe:

a) Comparecer rapidamente nos lugares de sinistro;
b) Montar e desmontar o material, bem como proceder à exploração de águas;
c) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;
d) Executar diligentemente as ordens e instruções relativas ao serviço;
e) Integrar guardas de prevenção.

Bombeiro estagiário. — Compete-lhe:

a) Participar empenhadamente em todas as acções de formação e do estágio;
b) Executar as tarefas que lhe forem cometidas;
c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;
d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;
e) Ser assíduo e pontual.

Tripulante de ambulância de socorro. — Compete-lhe:

a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;
b) Imobilizar membros fracturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;
c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fracturas;
d) Estancar hemorragias, ministrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;
e) Deitar o doente na maca ou sentá-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado, e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;
f) Tirar a maca ou a cadeira da ambulância e transportar o doente até à cama ou outro lugar.

Tripulante de ambulâncias de transporte. — Compete-lhe:

a) Aplicar ao sinistrado os primeiros socorros;
b) Imobilizar os membros fracturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adoptar;
c) Acompanhar os sinistrados durante o trajecto para o estabelecimento hospitalar;
d) Proceder à desinfecção da ambulância.

Chefe de serviços administrativos. — Compete-lhe:

a) Coordenar, orientar e supervisionar as actividades desenvolvidas num sector administrativo, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento e outras de apoio instrumental à administração;
b) Distribuir o trabalho pelos funcionários que lhe estão afectos;
c) Emitir directivas e orientar a execução das tarefas;
d) Assegurar a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em

termos de carências de recursos humanos, necessidade de formação e progressão nas respectivas carreiras;

e) Aferir as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento do sector;

f) Organizar os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente.

Assistente administrativo. — Compete-lhe:

a) Desenvolver funções que se enquadrem em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços;

b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

d) Recolher, examinar, conferir e proceder à escrituração de dados relativos às transacções financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneio;

e) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

f) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;

Auxiliar de serviços gerais. — Compete-lhe:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;

b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Mecânico automóvel. — Compete-lhe:

a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;

c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

Electricista auto. — Compete-lhe:

a) Instalar, afinar, reparar e efectuar a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em veículos automóveis e similares;

b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;

c) Instalar circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia eléctrica;

d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;

e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes eléctricos avariados;

f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;

g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos eléctricos.

Operador de central. — Compete-lhe:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central e nos postos de comunicações da corporação;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;

c) Operar e controlar a exploração de telecomunicações e prestar informações aos respectivos utentes;

d) Proceder à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso;

e) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularidades de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção da corporação.

f) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;

g) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

h) Accionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de acção;

i) Responder a todas as chamadas com clareza e correcção;

j) Efectuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

k) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior;

l) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios estabelecidos;

m) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações.

Motorista ligeiros/pesados. — Compete-lhe:

a) Conduzir a viatura e respectiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;

c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;

d) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direcção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do electrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

e) Utilizar com as motos bombas, moto serras, compressores, exaustores e outros materiais do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;

f) Verificar ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem, e detectar eventuais fugas.

Secção B

Níveis de qualificação de funções

I

1 — As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

2 — A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessárias para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.

3 — O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respectivos anexos.

Grupo I — Quadros de bombeiros:

Habilitações mínimas — as previstas na legislação aplicável.

Grupo II — Quadros de saúde:

Habilitações mínimas — as previstas na legislação aplicável.

Grupo III — Quadros técnicos:

Habilitações mínimas — com as necessárias adaptações, as previstas para as carreiras equivalentes da Administração Pública.

Grupo IV — Quadros de apoio e manutenção:

Habilitações mínimas — com as necessárias adaptações, as previstas para as carreiras equivalentes da Administração Pública.

II

1 — As carreiras integradas no âmbito dos bombeiros e da protecção civil exigem, para além das habilitações literárias definidas neste anexo, os conhecimentos e formação específica determinado pelos aplicáveis diplomas legais.

2 — As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos.

3 — Os trabalhadores ao serviço da empresa, que à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos, não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respectivas carreiras, serão alvo de planos de formação específicos com vista à obtenção destas, a suportar na íntegra pela empresa, mediante consulta prévia da comissão sindical ou delegados sindicais, quando esta não exista.

4 — As formações efectuadas ao abrigo do número anterior não contam para os mínimos anuais de horas de formação e número de trabalhadores abrangidos, previstos no anexo V deste AE.

Secção C

Regras de progressão salarial nas categorias

1 — A admissão na empresa será efectuada no nível mais baixo da categoria (nível 1).

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores.

3 — Nos contratos de trabalho a termo, independentemente da sua duração, o período experimental terá a duração máxima de 15 dias.

4 — A progressão do trabalhador aos níveis superiores processar-se-á automaticamente decorridos 36 meses no escalão anterior.

5 — A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionado, nestes casos, à progressão automática definida nos termos do número anterior.

6 — Para efeitos do número anterior, a progressão por mérito reconhecido ficará dependente dos seguintes factores, cumulativamente:

a) Classificação de *Muito bom* nos dois anos civis anteriores;

b) Máximo de cinco faltas injustificadas no ano civil anterior.

7 — O tempo de permanência para efeitos do n.º 6 desta secção é contado a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano.

8 — Aos trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre a antiguidade será contada a partir de 1 de Janeiro do ano de admissão.

Secção D

Regras de evolução profissional na empresa

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste AE para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial já estiver a auferir diuturnidades, mantém o direito

às referidas diuturnidades pelo valor auferido à data em que a promoção se torna efectiva.

5 — O desempate entre dois ou mais trabalhadores, já ao serviço da empresa, num determinado concurso, interno ou misto, far-se-á pela aferição conjugada da antiguidade na empresa e das avaliações anuais de desempenho.

6 — Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para as funções de chefia existentes na empresa, desde que preencha os requisitos enunciados nos n.os 1 a 3 desta secção.

7 — Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para categoria superior à sua dentro do seu grupo de pessoal, ou, desde que preencha os respectivos requisitos, para carreira integrada em Grupo diferente daquele onde a sua carreira está integrada, desde que tenham decorrido 36 meses desde a sua última subida de nível ou promoção para categoria superior à sua.

8 — Para efeitos do disposto no número anterior, verificando-se igualdade de classificação entre dois ou mais trabalhadores da empresa, dar-se-á preferência ao trabalhador que detenha maior antiguidade na sua actual categoria.

9 — O trabalhador promovido para carreira diversa da sua, desde que preencha os requisitos previstos no número anterior, ingressa no nível 1 da estrutura remuneratória da carreira para a qual se faz a promoção.

10 — Se o trabalhador já auferir remuneração igual ou superior à do nível 1 da carreira para a qual foi promovido, ingressa para o escalão que corresponda à remuneração imediatamente superior à que auferia na carreira anterior.

11 — A promoção para categoria superior dentro do respectivo grupo de pessoal ou para carreira integrada em grupo de pessoal diferente daquele, não pode em caso algum dar origem a um impulso salarial inferior a € 25.

ANEXO III

Regulamento do trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Vila de Rei que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo previamente a nova prestação de trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1 — «Horário de turnos rotativos» é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime da laboração contínua» é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — «Folgas de compensação» — são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — «Descanso compensatório» é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou os delegados sindicais quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo, obrigando-se a empresa a distribui-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente,

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 125 % sobre a retribuição normal.

Artigo 10.º

Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 79.ª («Faltas justificadas») deste AE.

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 59.ª («Subsídio de turno») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos no artigo seguinte.

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste acordo de empresa e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene é segurança no trabalho;
d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevençã de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea *f*) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.
3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.
5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. Os custos dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso, constituem encargo exclusivo da empresa.
2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.
3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

Artigo 7.º

Comissão de higiene e segurança — princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

a) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;
c) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
d) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação dos trabalhadores nesta campanha;
e) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
f) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
g) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
h) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
i) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, consequentemente propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamentos, etc.);
j) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
k) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da empresa;
l) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
m) Nomear, nos termos da cláusula 80.ª («Reconversão e requalificação profissional») deste AE, um médico para efeitos de constituição de junta médica;
n) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

Artigo 9.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.
2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.
2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.
3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.
4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.
5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.
6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.
7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.
8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

ANEXO V

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.
2 — A empresa deve elaborar em cada ano planos de formação.
3 — A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.
4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.
5 — A empresa pode conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.
6 — Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida, esta disposição não prejudica outras disposições aplicáveis a carreiras específicas estipuladas neste AE ou respectivos anexos.
7 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

8 — O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

Artigo 2.º

Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

2 — O plano de formação abrange as acções de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo o 9° ano escolaridade;

e) A formações pós-básicas nos termos do artigo 5.º;

f) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — As acções de formação devem, a cada período de cinco anos, abranger a totalidade dos trabalhadores afectos à empresa.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o primeiro período de cinco anos considera-se iniciado no ano de 2006.

6 — Os trabalhadores abrangidos nos termos do disposto nos números anteriores têm direito a 35 horas de formação certificada em cada ano.

7 — As horas de formação previstas no número anterior podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.

8 — Os Sindicatos outorgantes do presente AE têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação da empresa.

9 — Os planos de formação, para cada ano civil, serão objecto de parecer prévio da comissão sindical ou dos delegados sindicais na falta desta. Os planos de formação incluirão, obrigatoriamente, o número de horas de formação a realizar, as matérias objecto de formação, bem como os trabalhadores a abranger pela mesma.

Artigo 3.º

Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

3 — O tempo previsto de acções de formação para efeitos de requalificação e reconversão não conta para efeitos do mínimo de horas prescrito nos termos do artigo anterior.

Artigo 4.º

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — A empresa, sempre que admita trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurará, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.

2 — O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

3 — O tempo previsto de acções de formação para efeitos do presente artigo não conta para o mínimo de horas prescrito nos termos do artigo 2.º deste anexo.

Artigo 5.º

Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço, sem perda de retribuição, é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4 — O trabalhador que beneficia da ausência de serviço, sem perda de retribuição, assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

5 — O tempo previsto de acções de formação para efeitos do presente artigo não conta para o mínimo de horas prescrito nos termos do artigo 2.º deste anexo.

Depositado em 30 de Junho de 2009, a fl. 50 do livro n.º 11, com o n.º 152/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A., e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — . . . .

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 138 trabalhadores e um empregador.

3 — O presente texto do AE revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

. . . .

Cláusula 62.ª

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário será atribuído um abono para falhas no valor de € 1,70(5) por dia efectivo de trabalho.

. . . .

CAPÍTULO X

Regalias sociais

. . . .

Cláusula 68.ª

Subsídio de alimentação

1 — A empresa atribuirá a cada trabalhador com horário completo ou a tempo parcial de cinco ou mais horas um subsídio de alimentação no valor de € 7,60 por cada dia de trabalho efectivo.

. . . .

ANEXO II

Tabela salarial para 2009

Vencimentos mensais

(Em euros)

Categorias profissionais	Escalões de remuneração — 2009				
	A	B	C	D	E
Portagem e tráfego:					
Encarregado de portagens	1 885	1 949	2 007	2 089	2 173
Supervisor de portagens	881	920	1 024	1 070	1 113
Controlador de tráfego	881	920	1 024	1 070	1 113
Supervisor de tráfego e portagem	881	920	1 024	1 070	1 113
Portageiro	620	634	697	730	759
Manutenção:					
Encarregado de electricidade/electrónica	1 885	1 949	2 007	2 089	2 173
Encarregado de segurança	1 885	1 949	2 007	2 089	2 173
Encarregado de obra civil	1 885	1 949	2 007	2 089	2 173
Técnico de electrónica II	1 290	1 335	1 466	1 534	1 596
Técnico de electricidade II	1 290	1 335	1 466	1 534	1 596
Técnico de electrónica I	1 095	1 118	1 233	1 287	1 339
Técnico de electricidade I	1 095	1 118	1 233	1 287	1 339
Oficial de electrónica II	844	875	893	930	967
Oficial electricista II	844	875	893	930	967
Oficial de obra civil II	826	846	880	922	959
Oficial de electrónica I	747	774	801	838	872
Oficial electricista I	747	774	801	838	872
Oficial de obra civil I	687	713	751	783	813
Pré-oficial de electrónica	656	679	700	740	770
Pré-oficial de electricidade	656	679	700	740	770
Ajudante de obra civil	538	558	657	685	713
Serviços administrativos:					
Secretário de administração	1 002	1 064	1 115	1 161	1 209
Secretário	912	955	1 004	1 045	1 087

(Em euros)

Categorias profissionais	Escalões de remuneração — 2009				
	A	B	C	D	E
Técnico administrativo	990	1 115	1 170	1 216	1 265
Fiel de armazém	756	794	881	916	953
Escriturário	754	791	820	852	887
Ajudante de fiel de armazém	604	640	662	690	719
Recepcionista & telefonista	654	708	737	768	799
Assistência e ou controlo/intervenção a clientes:					
Operador assist. e contr. clientes	752	783	814	847	881
Chefes de serviço:					
Nível II	2 594	2 684	2 763	2 875	2 990
Nível I	2 259	2 337	2 406	2 502	2 603

Eventuais casos de vencimentos base por categoria profissional que se situem, em 2008, a mais de € 50 acima da tabela salarial de 2008 ou casos de novas categorias profissionais entretanto criadas serão em 2009 actualizados em 2 % sobre o valor do vencimento base mensal em 2008, arredondados ao euro superior (efeito de arredondamento variável de 1 a 99 cêntimos para cima).

A presente tabela salarial tem o seu início de vigência em 1 de Janeiro de 2009 e o seu termo de vigência em 31 de Dezembro de 2009.

Lisboa, 23 de Abril de 2009.

Pela GESTIPONTE — Operação e Manutenção das Travessias do Tejo, S. A.:

Vítor Manuel Rodrigues Ferreira, mandatário.
Pedro Augusto Costa Belo, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.
Aurélio Ramos Abreu, mandatário.

Depositado em 1 de Julho de 2009, a fl. 50 do livro n.º 11, com o n.º 154/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a CHARLINE — Transportes, Sociedade Unipessoal, L.da, e o Sindicato Nacional dos Motoristas — Alteração salarial e outras.

Altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 23, de 22 de Junho de 2008.

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal

1 — . . . .
2 — O presente AE abrangerá cerca de 80 trabalhadores.

Cláusula 37.ª

Período anual de férias

1 — . . . .
2 — A duração do período de férias prevista no n.º 1 poderá ser aumentada até três dias nos termos previstos na lei geral do trabalho.
3 — . . . .

Cláusula 45.ª

Valor da remuneração horária

1 — . . . .
2 — A fórmula prevista no número anterior é aplicável ao cálculo do trabalho suplementar e do trabalho nocturno.

Cláusula 47.ª

Remuneração por trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos, calculados sobre o valor da remuneração horária segundo a fórmula constante da cláusula 45.ª do presente AE:

a) 50 % pela 1.ª hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
b) . . . .

2 a 4 — . . . .
5 — Para efeitos de aplicação do disposto na alínea *a*) do n.º 1, considerar-se-á:

a) As até cinco horas que, no final do período de referência previsto na cláusula 25.ª, excedam a média semanal serão remuneradas com acréscimo de 50 %;
b) As demais horas ou fracções de hora que excedam o limite previsto na alínea anterior ou o limite diário previsto no n.º 2 da cláusula 25.ª serão remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 53.ª

Serviço ocasional e serviço regular especializado

1 — A todos os trabalhadores que executem trabalho em regime de serviço ocasional e serviço regular especializado

é atribuído um prémio correspondente a 22,5 % sobre a remuneração horária do trabalhador, por cada hora ou fracção de desempenho prestada naquela qualidade, calculada segundo a fórmula prevista no n.º 3.

2 — ....

3 — Para efeitos do trabalho prestado em regime de serviço ocasional será considerada a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{\text{Remuneração base mensal} \times 12}{\text{Período normal semanal de trabalho} \times 52}$$

Cláusula 54.ª

Prémio de qualidade e serviço

1 a 4 — ....

5 — Sempre que o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso em ou dia feriado ser-lhe-á atribuído em dobro o prémio de qualidade e serviço, sem que tal implique o pagamento do valor correspondente a dois prémios.

6 — Sempre que o trabalhador, no termo de cada período de referência semanal previsto na cláusula 25.ª, tenha que ser remunerado com pagamento de trabalho suplementar, ser-lhe-á atribuído um prémio de qualidade e serviço por cada período ou fracção superior a uma hora e igual ou inferior a cinco horas, sem que tal implique o pagamento do valor correspondente ao mesmo.

Cláusula 64.ª

Maior favorabilidade global

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas globalmente mais favoráveis que as actualmente em vigor previstas em instrumentos de regulamentação de trabalho e regulamentos internos.

ANEXO I

Remunerações base mínimas e outras prestações pecuniárias

1 — ....

Escalões	Categoria	Valor (euros)
Nível 1	Motorista S. P.	630
Nível 2	Motorista S. P.	655
Nível 3	Motorista S. P.	675
Nível 4	Motorista S. P.	697,50

2 — ....

3 — A passagem de cada um dos trabalhadores do nível em que está integrado para o nível imediatamente seguinte está, directa e exclusivamente, dependente da obtenção do seguinte número de prémios de qualidade e serviço, nos termos e de acordo com as condições referidas neste AE e no regulamento anexo que dele faz parte integrante:

De N1 para N2 — 1750 prémios de qualidade e serviço;
De N2 para N3 — 2250 prémios de qualidade e serviço;
De N3 para N4 — 2250 prémios de qualidade e serviço.

4 — Sempre que um trabalhador transitar de nível, a contagem de prémios de qualidade e serviço no novo nível em que está integrado é reiniciada a partir do zero.

5 — Todos os trabalhadores que, na data da entrada em vigor da presente alteração, estejam enquadrados no N1 e no N2 transitarão, automaticamente, para o nível imediatamente seguinte, respectivamente, N2 e N3, mantendo, no novo nível, o número de prémios de qualidade e serviço que tenham acumulado, até essa data, no nível anterior (N1 e N2).

2 — Complemento salarial de substituição de subsídio de agente único (cláusula 48.ª) — o valor do complemento salarial de substituição do subsídio de agente único referido no n.º 2 da cláusula 48.ª é de € 95.

3 — Subsídio de refeição (cláusula 49.ª):

a) O valor do subsídio de refeição diário referido no n.º 1 da cláusula 49.ª é de € 4,50;

b) O valor da segunda refeição prevista no n.º 3 da cláusula 49.ª poderá ter um valor superior a € 4,50, com o valor máximo de € 7,55, desde que o trabalhador apresente a factura correspondente, nos termos da prática actualmente em vigor;

c) O valor do pequeno-almoço referido no n.º 4 da cláusula 49.ª é de € 1,65.

4 — ....

5 — Ajudas de custo:

I — Ajuda de custo em território nacional — € 46,86. Engloba: pequeno-almoço — almoço e jantar — dormida.

Sempre que um trabalhador o requisite, serão adiantados os montantes relativos a ajudas de custo devidas por dia, bem como de outros que necessite para fazer face a despesas previsíveis, os quais serão regularizados, após o seu regresso.

II — ....

a) Sempre que o trabalhador o requisite, serão adiantados os montantes relativos a ajudas de custo por dia até ao valor em vigor, bem como de outros que necessite para fazer face a despesas previsíveis, os quais serão regularizados após o seu regresso.

b) Mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, poderá ser praticado um regime opcional ao referido no n.º II, nunca inferior ao valor previsto no n.º I, de acordo com a tabela publicada em Janeiro de cada ano pela empresa, sendo adiantado caso o trabalhador o requisite os montantes relativos a ajudas de custo devidas por dia, bem como de outros que necessite para fazer face a despesas previsíveis, os quais serão regularizados, após o seu regresso.

III — Valor do quilómetro em viatura própria — € 0,39.

Na falta de acordo, os valores referidos nos n.os I e III serão actualizados nos termos determinados para a função pública, não havendo lugar à aplicação retroactiva de tal actualização.

ANEXO III

Prémio de qualidade de serviço (PQS)

1 — Critérios de atribuição — o prémio de qualidade de serviço não será atribuído aos trabalhadores que:

a) a *g*) — ....

h) Não tenham entregue os discos de tacógrafo ou efectuado a descarga do cartão digital no período determinado pela empresa, contabilizado a partir do 30.º dia, após esgotado o tempo legalmente previsto de permanência em seu poder.

2 — A verificação das condições previstas nas alíneas anteriores implica a perda do prémio na seguinte medida:

a) e *b*) . . . .
c) Por cada dia que não se apresente devidamente fardado — 2 PQS;
d) a *g*) . . . .
h) Pela violação do disposto na alínea *h*) — 1 PQS por cada dia de atraso.

3 — A reincidência, no mesmo mês, da violação das alíneas previstas no n.º 1 implica a perda do prémio em dobro da medida prevista no n.º 2 com excepção das alíneas *a*), *e*) e *f*).
4 e 5 — . . . .

Porto, 19 de Junho de 2009.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

Jorge Manuel Fernandes Costa, mandatário.
Celestino Joaquim Lopes Teixeira, mandatário.
António Rui Pereira Simões Nunes, mandatário.

Pela CHARLINE — Transportes, Sociedade Unipessoal, L.da:

Rui Paulo Mota Pinto da Silva, mandatário.
Agostinho Manuel de Pinho Ferreira, mandatário.

Depositado em 29 de Junho de 2009, a fl. 49 do livro n.º 11, com o n.º 151/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AE entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.

O acordo de empresa, celebrado entra a Associação Académica de Coimbra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2008, e cujas alterações foram publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego,* é revisto nas seguintes matérias:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, abrange a Associação Académica de Coimbra e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.
2 — *(Mantém-se.)*
3 — Este AE abrange a Associação Académica de Coimbra e 21 trabalhadores.
4 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — *(Mantém-se.)*
2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão revistas anualmente.
3 a 11 — *(Mantêm-se.)*

Cláusula 4.ª

Período experimental e estágio

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 60 dias.

a) *(Mantém-se.)*
b) *(Mantém-se.)*
c) *(Mantém-se.)*

2 e 3 — *(Mantêm-se.)*

Cláusula 10.ª

Remuneração do trabalho

1 — *(Mantém-se.)*
2 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 34.
3 e 4 — *(Mantêm-se.)*

Cláusula 11.ª

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores que perfaçam três anos de permanência na mesma categoria profissional têm direito a uma diuturnidade de € 29,50, até ao limite de cinco diuturnidades.
2 — *(Mantém-se.)*

Cláusula 13.ª

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a gozar 25 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil. Cada trabalhador com uma falta injustificada tem direito a 24 dias úteis de férias, um trabalhador com duas faltas injustificadas tem direito a 23 dias úteis de férias, um trabalhador com três faltas injustificadas terá direito a 22 dias úteis de férias.
2 — Entende-se por falta injustifica a ausência do trabalhador por um período igual ou superior ao tempo de trabalho diário a que está obrigado.
3 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4 — No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

5 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

6 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

8 — Os contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

9 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Direcção-Geral da AAC e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 12 dias úteis consecutivos.

Cláusula 31.ª

Sanções disciplinares

1 a 3 — *(Mantêm-se.)*

4 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 20 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 43.ª

Manutenção de regalias adquiridas

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

a) a *d*) *(Mantêm-se.)*

e) Dispor de tolerância de ponte no dia 24 de Dezembro.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Remuneração (euros)
I	940,50
II	797,50
III	745
IV	710
V	622
VI	574,50
VII	531,50
VIII	493
IX	465
X	460
XI	450

Coimbra, 6 de Maio de 2009.

Pela Direcção-Geral da Associação Académica de Coimbra:

Jorge Miguel Camões Serrote, mandatário.
José Miguel Vasques dos Santos Franco, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.
Ana Paula Ferreira Oliveira, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

António Jorge Santos Baltazar, mandatário.

Depositado em 2 de Julho de 2009, a fl. 50 do livro n.º 11, com o n.º 157/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

…

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil — Eleição nos dias 3, 4, 5 e 6 de Junho de 2009 para o mandato de quatro anos.

Direcção

Efectivos;

Delfina Maria Oliveira Vieira, sócia n.º 1499, portadora do bilhete de identidade n.º 7448150, de 7 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Braga, residente na Praceta do Padre Sena de Freitas,149, rés-do-chão, esquerdo, Braga, trabalhadora da firma Macbraga — Ind. Confecções, S. A.

Domingos Silva Cardos, sócio n.º 17289, portador do bilhete de identidade n.º 5719717, de 4 de Outubro de 2007, do arquivo de identificação de Braga, residente na Rua do Cruzeiro, 41, 1.º, esquerdo, Braga, trabalhadora da firma Grupo Somelos — S. Mix.

Maria da Conceição Ferreira Pinto Costa, sócia n.º 1656, portadora do bilhete de identidade n.º 7333373, do arquivo de identificação de Braga, residente na Rua Nova do Couteiro, 118, São Lázaro, Braga, trabalhadora da firma Confecções Oliveira, L.da

Carla Sofia Castro Pereira, sócio n.º 25374, portadora do bilhete de identidade n.º 11320307, de 10 de Novembro de 2004, do arquivo de identificação de Braga, residente no Largo de Antunes Lima, trabalhadora da firma Mãos de Cetim, L.da

Célia Margarida Brites Regueiras, sócia n.º 22190, residente na Rua de 24 de Junho, 2131,1.º, direito, fracção H, Guimarães, trabalhadora da firma RICARVESTE — Ind. Conf., L.da

Dulce Manuela Azevedo Ribeiro, sócia n.º 20936, portadora do bilhete de identidade n.º 10642952, de 22 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Braga, residente em Escudeiros, Braga, trabalhadora da firma COFINCA — Com. Ind. Conf. L.da

Maria Lucília Ferreira Costa, sócia n.º 7793, portadora do bilhete de identidade n.º 6791580, do arquivo de identificação de Braga, residente em Carvalhas, Fragoso, Barcelos, trabalhadora da firma NEIVATEX — Conf. Com. Têxteis, S. A.

Laura Ribeiro Comes, sócia n.º 19997, portadora do bilhete de identidade n.º 8235271, de 4 de Março de 2008, do arquivo de identificação de Braga, residente na Rua do Dr. Cruz Teixeira, 8, São Vicente, Braga, trabalhadora da firma COFINCA — Com. Ind. Confecções, S. A.

Maria Glória Ferreira Pereira, sócia n.º 20118, portadora do bilhete de identidade n.º 7180975, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Agras, Lustosa, Lousada, trabalhadora da firma CRIPSA — Com. Ind. Confecções, L.da

Maria Manuela Esteves Barros, sócia n.º 11232, portadora do bilhete de identidade n.º 6832925, de 25 de Julho de 1996,do arquivo de identificação de Viana do Castelo, residente em Felgueira, Perre, Viana do Castelo, trabalhadora da firma Cardoso, Costa & Gonçalves, L.da

Angelina Ferreira Ramos Costa, sócia n.º 18132, portadora do bilhete de identidade n.º 9896334, de 17 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Braga, residente em Subcarreira, 424, Joane, Vila Nova de Famalicão, trabalhadora da firma Somelos Tecidos, S. A.

Armindo Barbosa Silva, sócia n.º 19537, portadora do bilhete de identidade n.º 8309159, do arquivo de identificação de Braga, residente em Pousada, lote 15, Escudeiros, Braga, trabalhadora da firma Carlos Pimenta Machado, L.da

Elisabete Sousa Gonçalves, sócia n.º 22189, portadora do bilhete de identidade n.º 12011866, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua da Boavista, lote 646,

1.º,esquerdo, Ponte, Guimarães, trabalhadora da firma RICARVESTE.

Suplentes:

Maria Alice Macedo Pereira, sócia n.º 1587, portadora do bilhete de identidade n.º 5768046, do arquivo de identificação de Braga, residente na Rua do Engenheiro Nuno Pereira, Priscos, Braga, trabalhadora da firma Macbraga — Ind. Confecções, S. A.

Maria Armanda Silva Moreira, sócia n.º 11692, portadora do bilhete de identidade n.º 6522691, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de António Costa, 124, Calendário, Vila Nova de Famalicão, trabalhadora da firma RIOPELE.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

. . .

II — DIRECÇÃO

Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica — APICER — Eleição em 2 de Junho de 2009 para o mandato de três anos.

Direcção

Efectivos:

Presidente — ALELUIA — Cerâmicas, S. A., representada por Duarte Manuel Palma Leal Garcia.

Vice-presidentes:

MATCERÂMICA — Fabrico de Louça, S. A., representada pelo Dr. Marcelo Franco de Sousa.

CLIPER Cerâmica, S. A., representada pelo engenheiro José Carlos Martins.

Cerâmica de Pegões J. G. Silva, S. A., representada pelo engenheiro Amílcar Gomes da Silva.

Cerâmica Sotelha, S. A., representada pelo Dr. Eduardo Manuel de Brito e Veiga.

Suplentes:

Faria & Bento, L.da, representada por Carlos Alberto Vieira de Faria.

Cerâmica de São Paulo, S. A., representada pelo Dr. João Manuel Sottomayor Megre.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal — Alteração

Alteração, aprovada em 15 de Junho de 2009, aos estatutos publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008.

Artigo 37.º

Composição

. . . .

4 — Presidem à Comissão de Trabalhadores três secretários, eleitos de entre si.

Artigo 42.º

Coordenação da CT e deliberações

. . . .

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, tendo voto de qualidade os secretários da CT.

Artigo 50.º

Comissão eleitoral

. . . .

4 — A CE delibera pela maioria dos presentes, tendo voto de qualidade, em caso de empate, o presidente da CE.

Registados em 29 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 139 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da LUSOCERAM — Empreendimentos Cerâmicos, S. A. — Eleição em 1 de Junho de 2009 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Carlos Gabriel Matias, bilhete de identidade n.º 6218417, de 2 de Dezembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Edite Emília Lourenço Pereira, bilhete de identidade n.º 9528821, de 20 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Hernâni Batista Ramos, bilhete de identidade n.º 10609705, de 13 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Leiria.

João Carlos Tomás Gonçalves, bilhete de identidade n.º 5335723, de 5 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor José Amaro Severiano, bilhete de identidade n.º 2332482, de 29 de Março de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Bruno Filipe Reis Vicente, bilhete de identidade n.º 11509377, de 2 de Outubro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos António Henriques, bilhete de identidade n.º 7223773, de 5 de Julho de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 29 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 139 do livro n.º 1.

Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da Renault Retail Group-Renault Chelas, L.da — Eleição em 4 de Junho de 2009 para o mandato de dois anos.

Comissão de Trabalhadores

Efectivos:

Carlos Costa Fernandes, mecânico auto, bilhete de identidade n.º 4890343, de 29 de Abril de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Miguel Filipe Cruz, mecânico auto, bilhete de identidade n.º 8060010, de 17 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Quadrado Raposo, mecânico auto, bilhete de identidade n.º 7649846, de 21 de Agosto de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

António Vilar Amaral, orçamentista, bilhete de identidade n.º 4127521, de 7 de Março de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Francisco Martins Santos, bate-chapa, bilhete de identidade n.º 7724023, de 18 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo Jorge Ferreira Neves, mecânico auto, bilhete de identidade n.º 8099145, de 31 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Subcomissão de Trabalhadores — Estabelecimento de Chelas

Efectivos:

José Eduardo Casquinha, caixeiro, bilhete de identidade n.º 4887999, de 5 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Octávio António Verdugo Razete, mecânico auto, bilhete de identidade n.º 5601859, de 3 de Janeiro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Artur Manuel Albuquerque, mecânico auto, bilhete de identidade n.º 7388806, de 4 de Fevereiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

João Ricardo Aleixo Amaral, mecânico auto, bilhete de identidade n.º 12526354, do arquivo de identificação de Lisboa.

Justino Manuel Correia Lopes, pintor, bilhete de identidade n.º 8442142, de 6 de Novembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registado em 3 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 65, a fl. 139 do livro n.º 1.

Subcomissão de Trabalhadores — Unidade de Handling de Faro da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Substituição.

Na subcomissão de trabalhadores da Unidade de Handling de Faro, eleitos em 3 de Julho de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, para o mandato de 2008-2010, foram efectuadas as seguintes substituições:

Pedro Leandro Solorino Nascimento, SPdH n.º 22435/2, pediu suspensão do mandato a partir de 27 de Maio de 2009, é substituído por Cristina Viegas Guerreiro, bilhete de identidade n.º 11112785, emitido em 20 de Julho de 2005, pelo arquivo de identificação de Faro.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Paulo Mendes — Componentes para Indústria Automóvel, L.da

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, da empresa Paulo Mendes — Componentes para a Indústria Automóvel, L.da, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 25 de Junho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Serve a presente para informar a ACT da data de realização de eleição do representante dos trabalhadores em matéria de SHST conforme previsto na Lei, eleição essa que se realizará no dia 18 de Agosto de 2009, portanto de hoje a 90 dias. Solicitamos nessa medida e como legalmente previsto que VV. Ex.as procedam à publicação da comunicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.»

NOVADELTA — Comércio e Indústria de Cafés, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 24 de Junho de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa NOVADELTA — Comércio e Indústria de Cafés, S. A.:

«Nos termos do disposto na Lei n.º 99/2003 e no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, comunica-se a eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, na empresa NOVADELTA — Comércio e Indústria de Cafés, S. A. O acto eleitoral decorrerá no dia 30 de Setembro nas instalações fabris sitas na Herdade das Argamassas, 7370-171 Campo Maior, entre as 10 e as 17 horas.»

(Seguem-se as assinaturas de 80 trabalhadores.)

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Amorim Cork Composites, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 5 de Junho de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 11, de 22 de Março de 2009.

Efectivos:

Germano Moreira Gonçalves.
Álvaro Oliveira Silva.
José Carlos de Sousa Moreira Reis Oliveira.
Manuel António Pereira dos Santos.

Suplentes:

Manuel Marques Ferreira Pais.
David Coelho da Silva.
Nelson Filipe da Silva Oliveira.
Carlos João dos Reis Angélica.

Registados em 29 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 35 do livro n.º 1.

PSA SINES — Terminais de Contentores, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 5 de Junho de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 18, de 15 de Maio de 2009.

Efectivos:

Diamantino Morais — cartão do cidadão n.º 10079527.
Luis Jeremias — bilhete de identidade n.º 8563501, de 21 de Novembro de 2002.

Suplentes:

Ricardo Ganho — bilhete de identidade n.º 12850117, de 27 de Outubro de 2006, do Arquivo de Lisboa.
Alírio Vilhena — bilhete de identidade n.º 8643665, de 31 de Julho de 2008, do Arquivo de Setúbal.

Registado em 29 de Junho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 35 do livro n.º 1.

LBC Tanquipor, S. A. — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho, realizada em 17 de Junho de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 12, de 29 de Março de 2009.

Efectivos:

João Manuel Fonseca Miguens, bilhete de identidade n.º 6280176, emitido em 13 de Setembro de 2004, pelo Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

José António Abinhas Lança, bilhete de identidade n.º 5400467, emitido em 20 de Março de 2003, pelo Arquivo de Lisboa.

Registados em 1 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 35 do livro n.º 1.

Editorial do Ministério da Educação — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 22 de Junho de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 21, de 8 de Junho de 2009.

Efectivos:

Rui Jorge Antão Sebrosa — cartão do cidadão n.º 9881539, do Arquivo de Lisboa.
Pedro Manuel Pereira da Costa Correia — bilhete de identidade n.º 6970287, de 12 de Novembro de 2001, do Arquivo de Lisboa.

Suplente:

João Pedro Rações Penedo — bilhete de identidade n.º 11043039, de 31 de Janeiro de 2005, do Arquivo de Lisboa.

Registado em 1 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 194.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 55, a fl. 35 do livro n.º 1.

Thyssenkrupp Elevadores — Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, realizada em 2 de Fevereiro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 42, de 15 de Novembro de 2008.

Efectivos:

António Vasco, Portimão, bilhete de identidade n.º 6237447, de 7 de Novembro de 2002, do Arquivo de Lisboa.
Rui Fernandes, Porto Especiais, bilhete de identidade n.º 11352644, de 10 de Maio de 2007, do Arquivo de Lisboa.
Francisco Esteves, Alvalade, bilhete de identidade n.º 11874534, de 19 de Setembro de 2007, do Arquivo de Lisboa.
António Pacheco, Coimbra, bilhete de identidade n.º 9633259, de 27 de Dezembro de 2005, do Arquivo de Coimbra.

Nuno Ferreira, Almada, bilhete de identidade n.º 11280199, de 23 de Maio de 2003, do Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Marco Meireles, Massamá, bilhete de identidade n.º 10342971, de 20 de Novembro de 2003, do Arquivo de Lisboa.

Miguel Costa, Castelo Branco, bilhete de identidade n.º 11742054, de 28 de Julho de 2004, do Arquivo de Castelo Branco.

Eduardo Santos, Almada, bilhete de identidade n.º 4894400, de 27 de Janeiro de 2006, do Arquivo de Lisboa.

Armindo Francisco, Leiria, bilhete de identidade n.º 8075508, de 13 de Outubro de 2004, do Arquivo de Lisboa.

Rui Lobo, Braga, bilhete de identidade n.º 11495950, de 21 de Agosto de 2006, do Arquivo de Viana Castelo.

Registado em 1 de Julho de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 35 do livro n.º 1.